



# DIÁRIO DA REPÚBLICA

## SUMÁRIO

### Assembleia da República

#### Resolução da Assembleia da República n.º 61/97:

Viagem do Presidente da República à República Federal da Alemanha ..... 5488

#### Declaração de Rectificação n.º 16/97:

De ter sido rectificadada a Resolução da Assembleia da República n.º 52/97, publicada no *Diário da República*, 1.ª série-A, n.º 194, de 23 de Agosto de 1997 ..... 5488

### Ministério dos Negócios Estrangeiros

#### Decreto n.º 58/97:

Aprova o Regulamento do Trabalho que regula as relações de trabalho entre as forças dos Estados Unidos da América nos Açores e os seus trabalhadores portugueses ..... 5488

### Ministério da Educação

#### Decreto-Lei n.º 280/97:

Altera o Decreto-Lei n.º 415/93, de 23 de Dezembro, que integrou no sistema educativo nacional, ao nível do ensino politécnico, o ensino das tecnologias da saúde ..... 5520

#### Decreto-Lei n.º 281/97:

Faculta aos titulares de diplomas de nível não superior na área das tecnologias da saúde que não foram abrangidos pela equiparação ao grau de bacharel conferida ao abrigo do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 415/93, de 23 de Dezembro, a possibilidade de requererem o reconhecimento do grau de bacharel ou do diploma de estudos superiores especializados ..... 5521

### Tribunal Constitucional

#### Declaração n.º 8/97:

Renúncia das funções de juiz do Tribunal Constitucional do conselheiro Antero Alves Monteiro Diniz ... 5522

## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

## Resolução da Assembleia da República n.º 61/97

Viagem do Presidente da República  
à República Federal da Alemanha

A Assembleia da República resolve, nos termos dos artigos 132.º, n.º 1, 166.º, alínea *b*), e 169.º, n.º 5, da Constituição, dar assentimento à viagem de carácter oficial de S. Ex.ª o Presidente da República à República Federal da Alemanha entre os dias 13 e 16 do corrente mês.

Aprovada em 3 de Outubro de 1997.

O Presidente da Assembleia da República, *António de Almeida Santos*.

## Declaração de Rectificação n.º 16/97

Para os devidos efeitos se declara que a Resolução da Assembleia da República n.º 52/97 — designação de vogais do Conselho Superior da Magistratura eleitos pela Assembleia da República —, publicada do *Diário da República*, 1.ª série-A, n.º 194, de 23 de Agosto de 1997, saiu com a incorrecção que assim se rectifica:

Onde se lê «Margarida Augusto Martins Blasco Telles de Abreu;» deve ler-se «Maria Margarida Blasco Martins Augusto Telles de Abreu.»

Assembleia da República, 2 de Outubro de 1997. — A Secretária-Geral, *Adelina Sá Carvalho*.

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

## Decreto n.º 58/97

de 15 de Outubro

Nos termos da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 200.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

## Artigo único

É aprovado o Regulamento do Trabalho que regula as relações de trabalho entre as forças dos Estados Unidos da América nos Açores e os seus trabalhadores portugueses, celebrado em Lisboa a 12 de Fevereiro de 1997, cujos textos originais em português e em inglês fazem igualmente fé e seguem em anexo ao presente decreto.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 14 de Agosto de 1997. — *António Manuel de Carvalho Ferreira Vitorino* — *António Manuel de Carvalho Ferreira Vitorino* — *Jaime José Matos da Gama*.

Assinado em 15 de Setembro de 1997.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 18 de Setembro de 1997.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

## REGULAMENTO DO TRABALHO

(Acordo de Cooperação e Defesa entre Portugal  
e os Estados Unidos da América)

*Nota.* — Onde se lê «Comando da BA4 (CBA4)» deve ler-se «Comando da Zona Aérea dos Açores (CZAA)».

## Artigo 1.º

## Âmbito

1 — De acordo com o artigo 1.º do Acordo Laboral entre Portugal e os EUA, datado de 1 de Junho de 1995, a seguir designado por Acordo Laboral, este Regulamento do Trabalho regula as relações de trabalho entre as forças dos Estados Unidos da América nos Açores, adiante designadas por USFORAZORES, e os seus trabalhadores portugueses.

2 — Este Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores portugueses directamente remunerados pelas USFORAZORES, consideradas como o único empregador, independentemente da origem dos fundos.

## Artigo 2.º

## Publicação

1 — A versão portuguesa deste Regulamento será publicada, simultaneamente com a sua versão inglesa, no *Diário da República* e no *Jornal Oficial* dos Açores.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, exemplares deste Regulamento estarão disponíveis em todos os departamentos das USFORAZORES.

## Artigo 3.º

## Regulamentos internos

1 — De acordo com o artigo 1.º do Acordo Laboral, as USFORAZORES podem emitir regulamentos internos depois de os submeter ao Comando da BA4 (CBA4) para revisão e parecer. O CBA4 tem 30 dias de calendário para enviar o seu parecer às USFORAZORES.

2 — Sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte, as USFORAZORES podem publicar o regulamento findo o mencionado prazo de 30 dias.

3 — Se o CBA4 considerar que o regulamento interno proposto está fora do âmbito do presente Regulamento, do Acordo Laboral ou da lei portuguesa aplicável, submeterá os seus comentários à comissão laboral, que tem 30 dias para rever o regulamento em questão.

4 — Se a comissão laboral não aprovar alguma disposição do regulamento interno, deverão as USFORAZORES suspender a execução dessa disposição.

5 — As USFORAZORES publicitarão os seus regulamentos internos, colocando-os sempre à disposição para consulta dos trabalhadores nos locais de trabalho.

6 — As USFORAZORES fornecerão à Direcção Regional do Emprego/Direcção de Serviços do Trabalho de Angra do Heroísmo (DRE/DST), adiante designadas DST, uma cópia dos regulamentos internos publicados e de qualquer alteração subsequente.

## Artigo 4.º

## Relação de pessoal

1 — As USFORAZORES elaborarão uma relação de pessoal com indicação do nome, idade, data de admissão, categoria, classe, escalão salarial e número de bene-

ficiário do CPPSS de cada trabalhador. Esta relação, relativa a 31 de Outubro de cada ano, será apresentada ao CBA4, que a enviará à DST até 30 de Novembro e facultará igualmente uma cópia à CRT.

2 — O disposto supra aplica-se a todas as alterações decorrentes de promoções, admissões, despedimentos e outros factos relevantes, os quais devem ser mensalmente comunicados.

#### Artigo 5.º

##### Notificação das USFORAZORES

A DST notificará o COMUSFORAZORES, através do CBA4, de quaisquer possíveis violações às disposições deste Regulamento ou do Acordo Laboral entre Portugal e os EUA, de forma que as USFORAZORES possam empreender as acções apropriadas.

#### Artigo 6.º

##### Cartão de identificação

1 — O pessoal admitido, de acordo com as disposições do presente Regulamento, será portador, por razões de segurança, de um cartão de identificação, emitido em conformidade com o modelo previsto nas instruções para emissão de passes de entrada na BA4.

2 — Às USFORAZORES é lícito exigir que o referido cartão de identificação, ou outro documento identificativo idóneo, sejam usados de forma visível em determinadas áreas por motivos que o justifiquem.

#### Artigo 7.º

##### Restrição de acesso à Base Aérea

1 — O CBA4 poderá restringir o acesso temporário ou permanente dos trabalhadores portugueses ao serviço das USFORAZORES a áreas sob jurisdição da Força Aérea Portuguesa, sempre que tal se justifique. Nesses casos, o trabalhador português será suspenso durante o período de restrição.

2 — Durante o período de suspensão, as USFORAZORES não serão responsáveis pelo pagamento de benefícios ou direitos, tais como salários, diuturnidades e contribuições para a segurança social.

3 — Se a restrição for levantada, o trabalhador poderá ser readmitido. Após a readmissão, o cálculo do tempo de serviço do trabalhador será ajustado para excluir o período de suspensão, sendo-lhe negados todos os salários, benefícios e direitos correspondentes a esse período.

4 — Se a suspensão vier a ser considerada injustificada, as autoridades portuguesas poderão proceder ao pagamento de salários e benefícios, assim como à reparação de outros direitos.

5 — As USFORAZORES não serão judicialmente responsabilizadas por prejuízos, salários, direitos e benefícios no período de suspensão, originados pela restrição do acesso de trabalhadores à base determinada pelo CBA4.

6 — Se a restrição de acesso se tornar permanente, o trabalhador será despedido, sem indemnização.

#### Artigo 8.º

##### Sistema de classificação profissional

1 — De acordo com o artigo 3.º do Acordo Laboral, os trabalhadores das USFORAZORES abrangidos

pelos disposições daquele Acordo serão classificados de acordo com as orientações do sistema oficial de classificação dos Estados Unidos da América e categorias profissionais nele definidas, devendo ser atribuído um nível de qualificação em conformidade com as tarefas do posto de trabalho que ocupam.

2 — As USFORAZORES serão responsáveis pela manutenção de uma colectânea actualizada de publicações com as normas, directivas e modelos de classificação. Os trabalhadores, a comissão representativa dos trabalhadores, a BA4 e a DST têm livre acesso aos referidos documentos.

3 — Sempre que um trabalhador exerça tarefas que envolvam profissões de diferentes níveis de qualificação, deverá ser classificado na profissão correspondente às tarefas mais qualificadas que regularmente desempenhe.

4 — Os trabalhadores deverão exercer as funções relativas ao posto de trabalho para o qual foram contratados, sem prejuízo do disposto no artigo 11.º

#### Artigo 9.º

##### Mudança de categoria

1 — Às USFORAZORES não é lícito reduzir a categoria profissional de qualquer trabalhador nem a respectiva classe dentro da mesma categoria. Exceptuam-se do anteriormente disposto:

- a) Os casos de regresso à profissão anterior de trabalhadores em regime de promoção temporária;
- b) Os casos de trabalhadores que voluntariamente e por própria conveniência solicitem transferência para categoria profissional diferente ou classe mais baixa. Tal pedido deve ser feito por escrito ao CBA4 para revisão e aprovação pela DST;
- c) Os casos em que as USFORAZORES, por sua livre opção, oferecem em substituição do despedimento, nos termos do artigo 76.º, a manutenção do emprego numa profissão de categoria ou classe diferente;
- d) Os casos em que o trabalhador não possa desempenhar a totalidade das tarefas da sua função devido a doença confirmada medicamente e em que lhe seja oferecida a manutenção de emprego em diferente categoria ou classe em vez do despedimento. Nestes casos, o trabalhador poderá iniciar as novas funções logo após a indicação médica inicial, mas o assunto será submetido, por intermédio do CBA4, ao Centro de Prestações Pecuniárias da Segurança Social (CPPSS), para reexame.

2 — Sempre que o trabalhador aceite a manutenção do emprego nos termos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 supra, tal não acarretará perda de remuneração nem de regalias estabelecidas neste Regulamento.

3 — O trabalhador colocado numa profissão de nível de qualificação mais baixo continuará a receber a remuneração que já auferia. Futuros aumentos corresponderão a metade do previsto para a sua anterior profissão, até que o montante do salário da sua nova profissão seja igual ou superior ao salário calculado da forma atrás expressa.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1, alínea *d*), que recusem a manutenção do emprego em conformidade com o disposto no n.º 2 supra podem ser despedidos ao abrigo do disposto no artigo 70.º

#### Artigo 10.º

##### Alteração da classificação da profissão

1 — As USFORAZORES procederão à implementação de novos modelos de classificação de profissões, correcção de erros de classificação ou outras medidas necessárias, de modo a assegurar uma correcta descrição de funções.

2 — Serão identificadas as profissões sujeitas a abajamento de nível de classificação. Contudo, esse abajamento não será consumado enquanto o posto de trabalho estiver ocupado.

#### Artigo 11.º

##### Desempenho de tarefas não incluídas na descrição de funções

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente às funções específicas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto nos parágrafos seguintes.

2 — Quando o interesse das USFORAZORES o exija, poderá o trabalhador ser encarregado temporariamente do desempenho de tarefas não compreendidas na descrição da função, desde que tal mudança não implique redução de remuneração ou alteração substancial da sua função.

3 — Sempre que o desempenho de tarefas correspondente a profissões de níveis de qualificação mais elevados se prolongue para além de 30 dias de calendário, o trabalhador tem direito a ser promovido temporariamente. Nestes casos, a promoção temporária torna-se efectiva a partir da data do início do desempenho daquelas tarefas.

4 — Quando o desempenho temporário das novas tarefas se prolongue para além de seis meses, a promoção torna-se definitiva e o trabalhador fica com direito ao nível mais elevado correspondente àquelas funções. Sempre, porém, que a promoção temporária resulte da ausência forçada de outro trabalhador, nos termos do artigo 67.º, a promoção definitiva só se opera quando cessar o contrato do trabalhador ausente.

#### Artigo 12.º

##### Recurso da classificação profissional

1 — Sempre que um trabalhador discorde da classificação da sua função, pode recorrer da decisão respectiva para as USFORAZORES, Escritório do Pessoal Civil, adiante designado CPF.

2 — O trabalhador terá que submeter um pedido de reconsideração ao CPF, no prazo de 14 dias, após a decisão referida no parágrafo 1.

3 — O trabalhador pode solicitar o parecer da comissão técnica de classificação profissional, adiante designada TCPC. A TCPC é constituída por dois especialistas em classificação, um representando a BA4 e o outro ao CPF.

4 — A TCPC pode apresentar recomendações ao CPF, para o que disporá do prazo de 14 dias de calendário a contar da data do recurso.

5 — O responsável pelo CPF tomará em consideração quaisquer recomendações apresentadas pela TCPC e integrá-las-á como parte do recurso para as entidades superiores.

6 — Se o trabalhador discordar da decisão do CPF, poderá ainda recorrer da classificação da sua função, de acordo com os canais de recurso estabelecidos no sistema oficial de classificação dos EUA, referido no artigo 3.º do Acordo Laboral. Os procedimentos específicos a observar nos recursos constarão do regulamento interno das USFORAZORES.

7 — As USFORAZORES notificarão, por escrito, o trabalhador da decisão do recurso da classificação.

#### Artigo 13.º

##### Inquérito salarial

1 — As USFORAZORES procederão a uma revisão anual e ajustarão a remuneração dos trabalhadores portugueses com base num inquérito aos salários praticados na ilha Terceira. Os ajustamentos tornar-se-ão efectivos em 1 de Julho de cada ano.

2 — O inquérito referido no parágrafo anterior é conduzido pelas USFORAZORES com a colaboração de representantes da BA4 e da DST. Estes representantes cooperarão com as USFORAZORES na identificação das empresas a serem inquiridas, os postos de trabalho de referência, desenvolvimento da descrição sumária das funções para esses postos de trabalho, incluindo a recolha e a análise de informação.

3 — A análise dos dados finais e o desenvolvimento das tabelas salariais a serem propostas serão da responsabilidade das entidades responsáveis do Departamento de Defesa dos EUA (DOD). As propostas salariais serão desenvolvidas em conformidade com os manuais DOD adequados.

4 — Às tabelas salariais LWG e LGS será aplicado o mesmo aumento, o qual será baseado na análise da média ponderada dos dados de ambas as tabelas para todas as profissões.

5 — As alterações salariais estão sujeitas à concordância do COMUSFORAZORES e do CBA4. Este último fornecerá à DST uma cópia das tabelas salariais aprovadas.

#### Artigo 14.º

##### Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores portugueses que trabalhem pelo menos quatro horas do seu período normal diário de trabalho será facultada uma refeição a meio do dia ou seu equivalente.

2 — De mútuo acordo o trabalhador pode receber pagamento em dinheiro em substituição da refeição. A quantia será anualmente ajustada de acordo com o inquérito ao subsídio de refeição pago aos funcionários da Administração Pública na ilha Terceira.

3 — A data do ajustamento coincidirá com a data efectiva do aumento na Administração Pública.

#### Artigo 15.º

##### Cálculo das tabelas remuneratórias

1 — Anexa ao presente Regulamento será incluída uma tabela salarial mensal, a qual será anualmente objecto de revisão e ajustamento.

2 — Os trabalhadores das USFORAZORES serão pagos quinzenalmente.

3 — O pagamento a que os trabalhadores a tempo inteiro das USFORAZORES têm direito é estabelecido pela conversão matemática da remuneração mensal base em remuneração quinzenal. O cálculo do pagamento deve ser efectuado pela conversão do salário base por hora. O cálculo da remuneração base por hora para efeitos deste Regulamento, nomeadamente para pagamento de horas extraordinárias, turnos irregulares de trabalho, trabalho nocturno, trabalho em dias feriados, dedução de faltas, etc., deve ser obtido pela seguinte fórmula:

$$VH = \frac{(RM + BLI + D) \times 12}{26 \times 2 \times HS}$$

em que:

VH= valor hora;  
 RM= remuneração mensal;  
 BLI= bónus de língua inglesa;  
 HS= horas de trabalho por semana;  
 D= diuturnidades.

Os trabalhadores em regime de tempo parcial e de trabalho à hora serão pagos em conformidade com os valores base por hora.

4 — Os pagamentos não podem ser fraccionados em períodos inferiores a uma hora.

#### Artigo 16.º

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores das USFORAZORES terão direito a aumentos por diuturnidades. Estes aumentos constituirão parte integrante da sua remuneração anual base quando atingirem 5, 10, 15, 20 e 25 anos de antiguidade. Os aumentos tornar-se-á efectivo no primeiro dia do período de pagamento que se segue ao momento em que se completa cada um dos períodos de 5 anos.

2 — Ajustamentos anuais aos aumentos por diuturnidades serão baseados nos aumentos para o sector público publicados oficialmente e utilizados pela Administração Pública na ilha Terceira.

3 — O direito aos aumentos resultantes de diuturnidades referidos no parágrafo 2 supra tornar-se-á efectivo em 1 de Julho de cada ano.

#### Artigo 17.º

##### Subsídio de Natal

1 — Os novos trabalhadores que tenham completado 30 dias de serviço até 31 de Dezembro do ano respectivo têm direito a um subsídio de Natal proporcional ao período de tempo correspondente ao exercício de funções durante o primeiro ano de trabalho. O trabalhador que tenha 1 ano ou mais de serviço em 31 de Dezembro do ano respectivo receberá um subsídio de Natal igual a um mês de salário. Este subsídio será pago no primeiro dia do período de pagamento em Dezembro.

2 — O disposto no n.º 1 supra aplica-se aos trabalhadores em regime de tempo parcial ou de trabalhadores à hora, proporcionalmente ao tempo de exercício de funções durante o ano.

3 — Os trabalhadores cujos contratos hajam cessado têm direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestado no ano respectivo.

#### Artigo 18.º

##### Declaração de vencimentos

Em cada período de pagamento, os trabalhadores receberão uma declaração onde conste o seu nome completo, o número de beneficiário CPPSS, o período a que se refere, a especificação do trabalho suplementar, o subsídio de trabalho nocturno, o pagamento correspondente a trabalho em dia de descanso ou feriado, os descontos e a remuneração líquida.

#### Artigo 19.º

##### Contribuições para a segurança social e sindicatos

1 — As secções de vencimento ficam autorizadas a, mediante pedido por escrito do trabalhador, deduzir da sua remuneração a quotização sindical adequada, em conformidade com o valor estabelecido pelo respectivo sindicato. As referidas secções ficam ainda autorizadas a, mediante pedido por escrito do trabalhador, deixar de pagar essas deduções.

2 — As USFORAZORES e os seus trabalhadores efectuarão as contribuições para a segurança social, como previsto na legislação portuguesa.

3 — As alterações à lei portuguesa reguladora desta matéria serão comunicadas às USFORAZORES pela DST através do CBA4.

#### Artigo 20.º

##### Bónus de língua inglesa

1 — Haverá três níveis de bónus de língua inglesa (BLI), a que correspondem as importâncias seguintes:

- a) 1500;
- b) 2200;
- c) 2700.

2 — Os trabalhadores ao serviço das USFORAZORES à data da entrada em vigor do Acordo deverão receber as importâncias adequadas ao nível a que têm direito, sem submissão a quaisquer outras provas.

3 — Os trabalhadores que voluntariamente mudem para posto de trabalho de BLI diferente receberão o BLI do novo posto de trabalho, se qualificados para tal. Os trabalhadores que involuntariamente mudem para posto de trabalho de BLI mais baixo ou se verifique uma alteração do BLI da profissão manterão o BLI do nível original.

4 — Os novos trabalhadores, ou aqueles a quem não tenha sido atribuído um nível de BLI, submeter-se-ão ao teste de nível de compreensão da língua inglesa (NCLI), após o que lhes será atribuído um nível de BLI, se qualificados.

5 — Os trabalhadores a quem tenha sido atribuído um nível de BLI a) e b) deverão submeter-se ao teste NCLI para efeitos de promoção a um nível de BLI mais elevado.

#### Artigo 21.º

##### Postos de trabalho

Os postos de trabalho mencionados no artigo 5.º do Acordo Laboral como tendo sido «anteriormente ocupados por trabalhadores portugueses» são os que eram efectivamente ocupados por trabalhadores portugueses,

mas que têm vindo a ser ocupados por cidadãos norte-americanos desde 1 de Janeiro de 1991. Estes postos de trabalho tornar-se-ão disponíveis aquando da saída dos actuais trabalhadores e, no caso de virem a ser considerados vagos para recrutamento, tais postos de trabalho serão preenchidos por trabalhadores portugueses.

#### Artigo 22.º

##### Inscrição

1 — Os candidatos a emprego nas USFORAZORES devem inscrever-se na Secção de Recrutamento de Pessoal Civil (SRPC).

2 — Os candidatos podem inscrever-se em todas as categorias ou classes para as quais possuam qualificação.

3 — A SRPC organizará os registos e ficheiros necessários, de forma que os candidatos a emprego que satisfaçam as condições devidas fiquem incluídos em listas por categorias e classes.

4 — Estes registos e ficheiros devem incluir dados sobre o tempo de serviço, trabalho prestado, instrução, habilitações técnicas ou profissionais, aptidões especiais, carteiras profissionais e outros elementos necessários para determinar as qualificações para o emprego.

5 — A SRPC submeterá as candidaturas a emprego nas USFORAZORES ao CBA4 para se pronunciar sobre o acesso à BA4 dos candidatos antes de os submeter à consideração do CPF.

#### Artigo 23.º

##### Recrutamento de pessoal

1 — De acordo com o artigo 7.º do Acordo Laboral, a SRPC convocará os candidatos ao CPF no prazo de 30 dias de calendário a contar da data do pedido.

2 — O pedido incluirá a informação relacionada com a função, número de vagas disponíveis, condições exigidas, exigências profissionais e outros.

3 — A SRPC indicará todos os candidatos disponíveis que satisfaçam às exigências da função a ser exercida e fornecerá ao CPF uma lista de todos esses candidatos.

4 — As USFORAZORES poderão requisitar, nominalmente, antigos trabalhadores que tenham anteriormente desempenhado iguais funções e preencham as mesmas exigências profissionais.

#### Artigo 24.º

##### Recrutamento fora da ilha Terceira

Se se tornar necessário proceder ao recrutamento de pessoal com as necessárias qualificações fora da ilha Terceira, representantes das USFORAZORES podem ir às outras ilhas dos Açores, ao arquipélago da Madeira ou ao continente para contratar o pessoal necessário em conformidade com as informações fornecidas pela DST.

#### Artigo 25.º

##### Transporte de regresso

1 — As USFORAZORES fornecerão aos trabalhadores contratados nos termos do artigo 24.º o transporte de regresso para o lugar da sua residência habitual, terminado o contrato de trabalho.

2 — Apenas o trabalhador é beneficiário do direito ao transporte de ida e regresso a cargo das USFORAZORES, estando excluído o transporte de dependentes, bem como de móveis e utensílios domésticos.

#### Artigo 26.º

##### Assistência do centro de emprego

1 — Quando a SRPC não dispuser de registos de pessoal habilitado na profissão requerida, solicitará ao Centro de Emprego de Angra do Heroísmo (CEAH) o pessoal necessário.

2 — Se ao CEAH não for possível indicar pessoal habilitado para as profissões apontadas, deve anunciar as vagas existentes nos jornais locais, a expensas das USFORAZORES.

#### Artigo 27.º

##### Convocação

1 — Para completar o processo de requisição, a SRPC convocará os candidatos que satisfaçam as condições necessárias para se apresentarem no prazo de quatro dias de calendário.

2 — As convocatórias urgentes deverão ser feitas por telegrama ou telefone, a expensas das USFORAZORES.

3 — A SRPC fornecerá às USFORAZORES (CPF) uma listagem de todos os candidatos contactados, em resposta à solicitação.

#### Artigo 28.º

##### Identificação civil e carteira profissional

1 — Os candidatos deverão fornecer à SRPC a competente identificação civil e quaisquer outros documentos necessários ao preenchimento da ficha de inscrição.

2 — Sempre que para o desempenho de uma função seja essencial a titularidade da carteira profissional, terá esta de ser apresentada no momento da inscrição. O cancelamento da carteira profissional no período de inscrição desqualifica o candidato ao emprego.

#### Artigo 29.º

##### Eliminação das inscrições nas listas

Serão eliminadas das listas de inscrição de candidatos ao emprego:

- a) As pessoas convocadas para efeitos de selecção que, sem motivo justificado, se não apresentem no prazo de quatro dias;
- b) As pessoas convocadas para entrevista que, sem motivo justificado, se não apresentem no prazo de quarenta e oito horas;
- c) As pessoas que, sem motivo justificado, recusem a oferta de emprego relativo ao lugar a que se candidatam e remuneração correspondente.

#### Artigo 30.º

##### Contratos de trabalho

1 — Os trabalhadores das USFORAZORES podem ser contratados para trabalho permanente ou temporário.

2 — Os trabalhadores permanentes ou temporários podem ser contratados a tempo inteiro ou a tempo parcial.

3 — É definido como sendo trabalho a tempo parcial aquele que envolve menos de quarenta horas de trabalho por semana.

a) O horário de trabalho de qualquer trabalhador deve ser fixado previamente e conterá o número de horas por cada dia que ele deverá trabalhar.

b) O horário de trabalho de um trabalhador a tempo parcial pode variar consoante o dia ou a semana.

c) O pessoal contratado para trabalhar a tempo parcial terá direito ao pagamento de horas extraordinárias quando o total de número de horas do seu período quinzenal de pagamento exceda em duas vezes o número de horas semanais estabelecido no seu contrato de trabalho.

4 — O trabalhador permanente que ocupe um posto de trabalho atribuído a outrem regressará ao seu posto de trabalho originário quando a pessoa adstrita a esse lugar voltar ao serviço.

5 — O contrato de trabalho temporário pode ser a termo certo ou incerto.

a) Os contratos de trabalho temporário a termo incerto destinam-se a substituir o trabalhador que por qualquer razão está impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento, ou para desenvolvimento de projectos de construções.

b) Os contratos de trabalho temporário a termo certo destinam-se às seguintes situações:

- 1) Acréscimo temporário da actividade de um departamento;
- 2) Desempenho de uma tarefa ocasional ou uma tarefa temporária específica;
- 3) Contratação de candidatos ao primeiro emprego ou desempregados de longa duração.

c) O contrato de trabalho a termo deve ser reduzido a escrito e ser assinado por ambas as partes. Deve conter a categoria profissional, local e horário de trabalho, data do início do contrato, data de celebração e estipulação do prazo. Conterá também a indicação do motivo justificativo da sua celebração.

d) Podem ser renovados os contratos de trabalho temporários que estipulem prazo igual ou superior a seis meses.

1) O contrato pode ser renovado duas vezes para além do prazo inicial, até um máximo de três anos.

2) Se o contrato for renovado, o período de serviço é considerado contínuo e retroactivo à data do contrato inicial para efeitos de contagem do tempo de serviço.

e) O contrato a termo caduca no fim do prazo estipulado, devendo as USFORAZORES comunicar, por escrito, ao trabalhador, até 8 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o não renovar. No caso de contrato a termo incerto com duração superior a um ano, a comunicação referida deve ser efectuada com a antecedência de 30 dias de calendário.

f) A falta de comunicação nos termos exigidos pelo presente artigo, no que respeita ao emprego temporário, por parte das USFORAZORES, dá ao trabalhador o direito à renovação do contrato por período idêntico ao do contrato em curso ou, no caso do contrato a termo incerto, à conversão em contrato permanente. No caso de o trabalhador continuar ao serviço para além do período máximo de três anos, ou tiverem ocorrido

mais de duas renovações do seu contrato, ou ainda não forem preenchidos os requisitos exigidos pelo parágrafo 5, alínea c), supra, o contrato de trabalho converter-se-á em contrato permanente sem termo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação do trabalho.

g) Quando caducar contrato a termo que tenha tido prazo de duração superior a 24 meses, não poderão as USFORAZORES contratar nenhum trabalhador para o posto de trabalho correspondente por um período de 90 dias.

6 — As disposições gerais referentes à cessação do contrato de trabalho a termo estão discriminadas no artigo 71.º

7 — O trabalhador com contrato a termo deve comunicar, com a antecedência mínima de 15 dias de calendário relativamente à data de cessação, a sua intenção de rescindir o contrato. A falta de comunicação implicará o pagamento, a título de indemnização, de quantia igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

8 — O trabalhador contratado a termo tem preferência se o preenchimento do seu posto de trabalho for objecto de recrutamento externo para exercício de funções de carácter permanente.

9 — A violação do tratamento preferencial nos termos do parágrafo anterior obriga as USFORAZORES a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração base.

10 — As USFORAZORES podem, sempre que necessário, contratar pessoal em regime de prestação de serviços. Esta categoria é reconhecida com o estatuto de trabalhador em regime de trabalho à hora e destina-se a completar a força de trabalho.

a) Às USFORAZORES será permitido empregar, em cada uma das actividades do *non appropriated fund* (NAF), até 15% de trabalhadores em regime de trabalho à hora (por exemplo, no clube, alojamentos, zona de *bowling*, BX, etc.).

b) Os trabalhadores em regime de trabalho à hora poderão trabalhar até oito horas por dia, até um máximo de vinte horas por semana.

c) Se um trabalhador em regime de trabalho à hora trabalhar mais do que o número máximo de horas diárias ou semanais previsto, será compensado com prémio de 100%.

d) Aplicar-se-ão aos trabalhadores em regime de trabalho à hora os seguintes benefícios e subsídios:

- 1) Uma refeição a meio do dia, ou equivalente, se trabalhar cinco ou mais horas num determinado dia;
- 2) Subsídio de Natal, em proporção à média do número de horas de serviço prestado, desde que tenham completado um total cumulativo de 30 dias de serviço;
- 3) Contribuições para a segurança social;
- 4) Seguro de acidentes de trabalho;
- 5) Bónus de língua inglesa;
- 6) Trabalho extraordinário como descrito no parágrafo 10, alínea c), supra;
- 7) Pagamento das horas de trabalho prestadas em dias feriados com um acréscimo de 50%, excepto se as horas forem prestadas em regime de trabalho extraordinário acima definido, caso em que prevalecerá o pagamento a 100%;
- 8) As horas de trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas serão remuneradas com um prémio de 25% do valor horário base.

## Artigo 31.º

**Processo de admissão**

1 — O pessoal escolhido para o preenchimento dos cargos apresentar-se-á ao CPF para marcação de exames médicos, testes de aptidão profissional e outros considerados necessários.

2 — O CPF organizará as propostas individuais de admissão e enviá-las-á para a SRPC para finalização do processo.

## Artigo 32.º

**Período experimental**

1 — Tendo em consideração a natureza da actividade desenvolvida pelas USFORAZORES, os trabalhadores admitidos ficarão sujeitos aos seguintes períodos experimentais:

- a) Durante os primeiros 60 dias, os trabalhadores consideram-se admitidos em regime experimental;
- b) Os trabalhadores admitidos a termo com contratos superiores a seis meses são considerados em regime experimental nos primeiros 30 dias;
- c) Os trabalhadores admitidos a termo com contratos de seis meses ou inferiores são considerados em regime experimental nos primeiros 15 dias;
- d) Os períodos acima definidos não se aplicam a funções tais como as de técnico de contabilidade ou engenharia, técnico de conservação e reparação mecânica, técnico de manutenção de equipamento electrónico e de aviões, trabalhadores qualificados, supervisores, bombeiros ou outras funções que requeiram treino ou especialização prolongados que justifiquem um período experimental mais longo, em virtude da complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade. O período experimental mais prolongado não excederá seis meses. Nesses casos, a duração do período experimental será especificada no contrato de trabalho.

2 — Durante o período experimental o trabalhador admitido a título permanente ou temporário pode ser despedido por motivo de baixa produtividade ou comportamento pouco satisfatório, sem aviso prévio ou indemnização.

3 — Durante o período experimental do trabalhador admitido a título permanente ou temporário, compete ao chefe imediato determinar se, em conformidade com as directrizes internas das USFORAZORES, o trabalhador reúne as condições gerais de carácter e de qualificação para se manter ao seu serviço. Se aquela indicação for no sentido de despedir o trabalhador, a sua selecção futura para qualquer lugar ao serviço das USFORAZORES terá de ser previamente aprovada pelo COMUSFORAZORES. Se houver aprovação, o tempo correspondente ao primeiro período experimental não será considerado a qualquer título.

4 — Se o trabalhador permanecer ao serviço das USFORAZORES durante todo o período experimental, esse período contará para efeitos de antiguidade.

## Artigo 33.º

**Composição da comissão representativa dos trabalhadores (CRT)**

1 — A CRT mencionada no artigo 10.º do Acordo Laboral será composta por cinco membros.

2 — Sem prejuízo das disposições deste Regulamento, os membros da CRT têm direito à protecção que é concedida pela lei portuguesa aos membros de comissões representativas de trabalhadores.

## Artigo 34.º

**Direitos e deveres da comissão representativa dos trabalhadores**

1 — São os seguintes os direitos e deveres específicos da comissão:

- a) Receber um exemplar da relação anual de pessoal das USFORAZORES, nos termos do artigo 4.º;
- b) Receber um exemplar do relatório mensal das USFORAZORES com as alterações decorrentes de promoções, admissões, despedimentos e outras, nos termos do artigo 4.º;
- c) Reunir-se mensalmente com o COMUSFORAZORES, ou seus representantes, para apreciação e discussão de assuntos da área da sua responsabilidade;
- d) Convocar reuniões gerais de trabalhadores, nos termos do artigo 36.º;
- e) Pedir informações relativas aos trabalhadores respeitantes a assuntos relacionados com a actividade laboral;
- f) Divulgar junto dos trabalhadores informações relacionadas com a actividade laboral;
- g) Participar no processo de eleição da CRT, de acordo com o previsto na lei portuguesa aplicável;
- h) Receber cópia de todos os processos disciplinares instaurados que possam determinar a suspensão sem pagamento ou o despedimento dos trabalhadores;
- i) Representar de outras formas os legítimos interesses dos trabalhadores que representam junto das USFORAZORES, CBA4 e DST.

2 — O exercício dos direitos da CRT poderá ser suspenso quando as exigências de operações militares o justificarem.

3 — Serão submetidos à CRT para apreciação e parecer, antes da sua entrada em vigor, os seguintes documentos:

- a) Propostas de regulamentos internos das USFORAZORES, em conformidade com o artigo 3.º;
- b) Propostas das USFORAZORES sobre horários de trabalho irregulares e alterações dos horários de trabalho, em conformidade com o artigo 38.º;
- c) Propostas de alteração das normas utilizadas pelas USFORAZORES para fins de classificação de funções e métodos de promoção interna;
- d) Propostas de alteração ao presente Regulamento, nos termos do artigo 91.º;
- e) Propostas de alterações substanciais em assuntos respeitantes a condições de trabalho e de emprego, nomeadamente despedimentos colectivos.



4 — Com excepção do disposto no n.º 3, alínea b), supra, o parecer mencionado no número anterior deve ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido por escrito. As respostas ao disposto no n.º 3, alínea b), serão dadas no prazo de 5 dias úteis. Estes prazos podem ser dilatados por mútuo acordo se a extensão e a complexidade do assunto o justificar.

5 — Caso o parecer não seja remetido nos prazos referidos no parágrafo anterior, considera-se ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 supra.

#### Artigo 35.º

##### Crédito de horas

1 — Os membros da comissão têm direito a vinte horas por mês para o exercício das actividades com ela relacionadas. Não haverá lugar à acumulação de créditos de horas de um mês para o outro. Sempre que justificado, as USFORAZORES concederão um crédito adicional de horas, até um máximo mensal de quarenta horas.

2 — Tendo presente as exigências administrativas e militares, os membros da comissão devem, antes de sair do posto de trabalho, avisar o seu superior da hora de saída, do seu destino, da hora previsível do regresso e de que a ausência se relaciona com as actividades da comissão.

3 — Sem prejuízo dos créditos concedidos nos termos do n.º 1, os membros da comissão deverão desempenhar as suas tarefas normais.

#### Artigo 36.º

##### Reuniões de trabalhadores (hora e local)

1 — A comissão pode convocar reuniões gerais de trabalhadores abrangidos pelas disposições deste Regulamento. Estas reuniões realizar-se-ão fora das horas normais de serviço e fora da área da BA4.

2 — A comissão pode convocar reuniões parciais de trabalhadores, fora das horas normais de serviço e das áreas de trabalho, desde que tais reuniões não prejudiquem o normal cumprimento dos deveres nem o normal cumprimento da missão das USFORAZORES.

#### Artigo 37.º

##### Eleições

1 — A comissão será eleita de dois em dois anos a partir de listas de candidatos propostos pelos trabalhadores permanentes e por meio de votação secreta baseada no princípio da representação proporcional.

2 — As listas de candidatos devem ser subscritas por um mínimo de 10% dos trabalhadores permanentes. Nenhum trabalhador poderá subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — As eleições serão convocadas com um mínimo de 15 dias de antecedência pela CRT ou por um mínimo de 10% dos trabalhadores permanentes. A realização das eleições será amplamente publicitada, com indicação específica da data, local e hora em que a votação terá lugar. Será enviado simultaneamente um exemplar da convocação das eleições aos USFORAZORES, CBA4 e DST.

4 — As eleições realizar-se-ão no local de trabalho e durante as horas de serviço.

5 — O direito de o trabalhador permanente eleger ou ser eleito não pode ser prejudicado por motivos de idade ou função.

6 — O regulamento eleitoral será elaborado pela CRT e será, depois de aprovado pelos USFORAZORES e CBA4, publicado em simultâneo com a convocação das eleições.

7 — As USFORAZORES não serão responsáveis por quaisquer despesas ocorridas por motivo das eleições.

#### Artigo 38.º

##### Horários de trabalho

1 — Os horários de trabalho estabelecidos pelas USFORAZORES, de acordo com as disposições aplicáveis, serão afixados em pontos bem visíveis em todos os locais de trabalho abrangidos por este Regulamento.

2 — Os horários de trabalho de trabalhadores com horário irregular ou a trabalhar por turnos, como definido nos artigos 45.º e 49.º, serão apresentados ao CBA4 para revisão e aprovação da DST.

3 — À CRT serão fornecidos exemplares de todas as alterações de horários de trabalho para revisão e parecer.

#### Artigo 39.º

##### Horário de trabalho para trabalhadores do sexo feminino

1 — Os trabalhadores do sexo feminino abrangidos por este Regulamento não poderão prestar trabalho antes das 7 horas ou depois das 20 horas, salvo em casos especiais apresentados ao CBA4 para revisão e aprovação da DST.

2 — As USFORAZORES dispensarão os trabalhadores do sexo feminino com responsabilidades familiares da prestação de trabalho suplementar, sempre que estes o solicitem. Esta dispensa não deverá resultar num tratamento menos favorável.

#### Artigo 40.º

##### Períodos de refeição

1 — O período de trabalho diário normal referido no artigo 11.º do Acordo Laboral será interrompido por um período de refeição de uma hora após quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — Em casos especiais e devidamente justificados, os pedidos para alterar os períodos de refeição devem ser submetidos ao CBA4 para revisão e aprovação da DST.

3 — Os períodos de refeição referidos no n.º 2 supra não serão superiores a duas horas nem inferiores a trinta minutos.

4 — Apenas aos trabalhadores de turnos serão concedidos períodos de refeição de trinta minutos. Nestes casos, o período de refeição é contado como tempo de trabalho.

#### Artigo 41.º

##### Dia de descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelas disposições deste Regulamento têm direito a um dia de descanso semanal, que será, em regra, ao domingo.

2 — Nas actividades que a lei permita realizarem-se aos domingos organizar-se-á um regime de dia de descanso em conformidade com o respectivo funcionamento.

3 — Se o trabalho for prestado em regime de turnos, estes devem ser estabelecidos de maneira que os trabalhadores gozem um dia de descanso em cada período de sete dias.

4 — As USFORAZORES estabelecerão o regime referido no número anterior de forma que o dia de descanso coincida periodicamente com o domingo, num mínimo de quatro vezes por ano.

5 — Os trabalhadores gozarão complementarmente um dia de descanso semanal, que precederá ou seguirá o dia de descanso definido no n.º 1 supra. Por mútuo acordo entre o empregador e o empregado, o dia de descanso complementar poderá ser dissociado do dia de descanso semanal.

6 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar gozarão, sempre que possível, o dia de descanso semanal nos mesmos dias.

#### Artigo 42.º

##### Trabalho no dia de descanso semanal

1 — Só será exigida prestação de trabalho no dia de descanso semanal ou complementar de qualquer trabalhador quando exista necessidade essencial de serviço, nomeadamente em casos de acidentes graves ou na iminência de graves danos e prejuízos.

2 — A DST deve ser notificada, no prazo de quarenta e oito horas, através do CBA4, das situações especificadas no n.º 1 supra.

#### Artigo 43.º

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar o trabalho, autorizado e aprovado, que seja prestado para além dos limites do período normal de trabalho diário e ou semanal, definidos no artigo 11.º do Acordo Laboral.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado pelas seguintes razões:

- a) Quando as USFORAZORES tenham de fazer face a exigências de trabalho determinadas por razões especiais, de urgência ou de acréscimo de volume de trabalho; ou
- b) Em casos de circunstâncias imprevisíveis e inevitáveis, incluindo intempéries e desastres naturais.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo seguinte, os trabalhadores podem ser dispensados de prestar trabalho suplementar sempre que apresentem justificação aceitável.

#### Artigo 44.º

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Em regra, nenhum trabalhador pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar, até um máximo de duzentas e vinte horas por ano.

2 — Nos dias de descanso obrigatório o trabalhador não pode prestar, a título de trabalho suplementar, mais do que o número de horas do período normal de trabalho.

3 — Estes limites podem ser excedidos:

- a) Quando as necessidades de trabalho não possam ser satisfeitas de outra forma e as condições de trabalho locais não permitam outra solução;
- b) Nos casos especificados no parágrafo 2, alínea b), do artigo anterior.

4 — Sempre que possível, nos casos especificados no n.º 3, alínea a), supra, o trabalho suplementar que exceda o limite indicado deve ser previamente autorizado pela DST, através do CBA4. Quando as circunstâncias não possibilitem autorização prévia, as USFORAZORES informarão a DST, através do CBA4, do trabalho suplementar realizado.

5 — Nos casos especificados no parágrafo 3, alínea b), as USFORAZORES registarão, com a antecedência possível, cada hora de trabalho suplementar num livro próprio com a indicação dos motivos.

#### Artigo 45.º

##### Trabalho por turnos

1 — Nas actividades em que haja necessidade da presença de pessoal durante vinte e quatro horas, ou naquelas em que, por razões especiais, aquela presença seja necessária todos os dias para além do período normal, podem ser organizados turnos.

2 — Sempre que possível, os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e preferências dos trabalhadores.

3 — Nenhum turno pode exceder o limite do período normal de trabalho diário estabelecido no artigo 11.º do Acordo Laboral.

4 — As mudanças de turno só podem ser feitas depois do dia de descanso semanal do trabalhador.

#### Artigo 46.º

##### Dias de folga compensatórios

1 — O pessoal escalado para executar trabalho suplementar durante o seu dia de descanso semanal terá direito a um dia de folga remunerado num dos três dias seguintes.

2 — O pessoal escalado para executar trabalho suplementar durante o dia de descanso semanal complementar tem direito a metade de um dia remunerado quando o número de horas de trabalho acumulado equivaler a um dia completo de trabalho. O período deve ser gozado nos 30 dias que se seguem à acumulação correspondente ao dia de trabalho completo.

3 — Tem direito a um dia adicional de folga, que deve ser gozado nos 30 dias seguintes, o pessoal escalado para trabalhar nos seguintes feriados:

- a) Dia de Ano Novo;
- b) Dia de Portugal;
- c) Dia do Trabalhador;
- d) Segunda-feira do Espírito Santo;
- e) Dia de Natal.

#### Artigo 47.º

##### Trabalho nocturno

1 — É considerado nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno terá um acréscimo de 25% em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, excepto para os trabalhadores dos turnos de dia (8-15 horas), que têm direito a um acréscimo de 50% em relação ao valor base da hora de trabalho.

#### Artigo 48.º

##### Trabalho suplementar e retribuição em dias feriados

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100% em relação ao valor base da hora de trabalho, estabelecido de acordo com o artigo 15.º

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou complementar será remunerado com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado será pago a uma taxa de 200% sobre a retribuição normal e somado à remuneração a que o trabalhador tem direito.

4 — O período normal de trabalho prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200% sobre o valor base da hora de trabalho.

#### Artigo 49.º

##### Subsídio a bombeiros

1 — Os bombeiros têm direito a um subsídio quando completarem quarenta horas numa semana de trabalho.

2 — Os bombeiros têm um horário normal de dois períodos de vinte e quatro horas por semana.

3 — O subsídio será pago com o acréscimo de 50% sobre o valor base da hora de trabalho para o trabalho prestado entre quarenta e quarenta e quatro horas e de 75% para o número de horas que exceda as quarenta e quatro horas.

#### Artigo 50.º

##### Transporte

1 — Aos trabalhadores das USFORAZORES será facultado, nos dias de trabalho, transporte de ida e volta, a partir de percursos estabelecidos na área da sua residência, para a BA4.

2 — Por mútuo acordo, os trabalhadores podem receber uma compensação pecuniária em substituição do transporte em cada dia de trabalho.

#### Artigo 51.º

##### Feridos obrigatórios

São considerados feriados obrigatórios:

- 1) Dia de Ano Novo — 1 de Janeiro;
- 2) Terça-feira de Carnaval — variável;
- 3) Dia da Liberdade — 25 de Abril;
- 4) Sexta-Feira Santa — variável;
- 5) Dia do Trabalhador — 1 de Maio;
- 6) Corpo de Deus — variável;
- 7) Segunda-feira do Espírito Santo — variável;
- 8) Dia de Portugal — 10 de Junho;
- 9) Praia da Vitória — variável (feriado municipal);
- 10) Assunção — 15 de Agosto;

- 11) Proclamação da República — 5 de Outubro;
- 12) Todos os Santos — 1 de Novembro;
- 13) Restauração da Independência — 1 de Dezembro;
- 14) Imaculada Conceição — 8 de Dezembro;
- 15) Dia de Natal — 25 de Dezembro.

#### Artigo 52.º

##### Remuneração dos feriados

1 — Os trabalhadores receberão a remuneração correspondente a qualquer dos dias feriados referidos no artigo anterior quando os mesmos coincidam com um dia normal de trabalho.

2 — Quando o feriado não coincidir com um dia normal de trabalho, o trabalhador não tem direito a qualquer remuneração ou dia adicional de descanso.

3 — Nos casos em que o COMUSFORAZORES conceda qualquer feriado adicional para além dos previstos no artigo 51.º supra, os trabalhadores que gozarem o feriado adicional receberão a sua remuneração habitual; a concessão de tais feriados não vincula, porém, as USFORAZORES ao disposto no artigo 48.º

#### Artigo 53.º

##### Direito a licença/férias

1 — Todos os trabalhadores das USFORAZORES têm direito a acumular e a usar a licença para férias e para outras finalidades de carácter pessoal ou de emergência.

2 — O direito a licença para férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior. Aquele direito vence-se em 1 de Janeiro, salvo se a prestação de trabalho se iniciou no 1.º semestre do ano civil. Neste caso, o trabalhador terá direito a um período de férias de 10 dias consecutivos após o termo do período experimental.

3 — O direito a licença é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, salvo quando expressamente autorizado no presente Regulamento, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Artigo 54.º

##### Marcação das férias

1 — O período de férias deve ser marcado por mútuo acordo entre as USFORAZORES e o trabalhador.

2 — Caso não haja acordo, as USFORAZORES organizarão o plano de férias após comunicação à CRT.

3 — No caso previsto no n.º 2 supra, as USFORAZORES só poderão estabelecer o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — O plano definitivo de férias será concluído e afixado em todos os locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano.

5 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar terão a faculdade de gozar simultaneamente o seu período anual de férias, salvo se for considerada a existência de necessidades prioritárias de serviço.

**Artigo 55.º****Concessão de licença/férias**

1 — A duração das férias anuais será a seguinte:

- a) 16 dias úteis para os trabalhadores com contratos de carácter permanente com menos de dois anos de antiguidade em 1 de Janeiro do ano respectivo;
- b) 24 dias úteis para os trabalhadores com contratos de carácter permanente com dois ou mais anos de antiguidade em 1 de Janeiro do ano respectivo;
- c) 2 dias úteis por cada mês completo de serviço para trabalhadores com contrato a termo.

2 — Os trabalhadores podem gozar as suas férias na base diária; serão, no entanto, encorajados a gozar a maior parte da sua licença anual num único período.

3 — Para efeitos de cômputo do mês completo de serviço referido no n.º 1, alínea c), supra, serão contados todos os dias, seguidos ou interpolados, em que tenha havido prestação de trabalho.

**Artigo 56.º****Acumulação de férias**

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — A título excepcional, por importantes razões pessoais ou familiares, podem os trabalhadores solicitar que o seu período de férias seja acumulado para ser gozado com o período do ano seguinte.

3 — O período máximo de férias que pode ser acumulado de um ano civil para outro será de 24 dias úteis. Os dias a que o trabalhador tenha ainda direito e que, no fim do ano civil, excedam 24 dias úteis devem ser gozados antes do fim desse ano ou considerar-se-ão perdidos.

**Artigo 57.º****Remuneração de férias**

1 — A remuneração devida durante o período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo. Esta remuneração não inclui refeições (em dinheiro ou em géneros), trabalho suplementar (não inclui o pagamento de prémio para bombeiros), subsídio de transporte ou trabalho nocturno irregular. A referida remuneração será paga antes do início do período de férias do trabalhador.

2 — Para além da remuneração referida no n.º 1 supra, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias equivalente a 100% daquela remuneração.

3 — O referido subsídio será pago anualmente, de uma só vez, no dia de pagamento anterior ao início das férias ou, no caso de o período de férias ser repartido, no dia de pagamento anterior ao início do maior segmento do período de férias. O subsídio não pode ser transferido para o ano seguinte. Assim, se o trabalhador não gozar o seu período de férias e o acumular com o do ano subsequente, receberá o subsídio de férias respeitante ao ano anterior no dia de pagamento relativo ao primeiro período de pagamento do ano civil.

**Artigo 58.º****Doença durante as férias**

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, estas serão interrompidas desde que às USFORAZORES seja dado conhecimento da doença. O resto do período de férias pode ser gozado depois de terminada a doença ou nos termos que forem acordados entre ambas as partes.

2 — A prova de doença no caso previsto no n.º 1 supra pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico.

**Artigo 59.º****Adiamento ou interrupção de férias**

1 — Quando, por razões imperiosas de serviço das USFORAZORES, um trabalhador tenha de adiar ou interromper o gozo da maior parte das suas férias, terá direito a ser indemnizado, mas apenas quando dessa interrupção ou adiamento resulte um prejuízo pecuniário directo para o trabalhador. Compete ao trabalhador determinar o quantitativo do prejuízo pecuniário directo e a indemnização limitar-se-á a esse quantitativo.

2 — Sempre que a maior parte do período de férias de qualquer trabalhador for interrompido pelas USFORAZORES, metade desse período deve ser gozado sem interrupção.

3 — Deverá haver nova marcação do período de férias sempre que o trabalhador, por motivo que não lhe seja imputável, esteja temporariamente impedido de iniciar ou reiniciar o gozo de férias já marcadas.

4 — As férias adiadas por qualquer motivo serão novamente marcadas para uma época aceitável tanto para as USFORAZORES como para o trabalhador. Caso as férias sejam marcadas de novo para o ano civil subsequente, não lhe serão aplicáveis as limitações do artigo 56.º

**Artigo 60.º****Suspensão do direito a férias**

1 — Nos casos em que, por emergência militar, a licença tiver de ser recusada, o período que exceda 24 dias pode ser gozado no ano seguinte.

2 — Noutras situações, se as USFORAZORES recusarem ao trabalhador o gozo da sua licença, nos termos previstos neste Regulamento, o trabalhador receberá três vezes a remuneração equivalente às férias negadas. Estas deverão ser gozadas durante o 1.º semestre do ano civil seguinte.

**Artigo 61.º****Definição de falta**

1 — Considera-se que um trabalhador falta quando não está presente nas horas normais de serviço.

2 — Quando um trabalhador está ausente por períodos inferiores ao seu período normal de trabalho diário, essas ausências serão somadas para cômputo dos períodos normais de trabalho diário em que esteve em falta.

3 — Nos casos em que os períodos normais de trabalho diário não tenham uniformidade horária, será considerado sempre, para efeito de determinação de período normal de trabalho diário completo, de acordo com o parágrafo anterior, o período de menor duração.

4 — Os trabalhadores com horários de trabalho variáveis perderão um período normal de trabalho diário sempre que não prestem serviço durante parte daquele período.

## Artigo 62.º

**Notificação das faltas**

1 — Quando o trabalhador preveja que vai faltar por razões justificadas, notificará as USFORAZORES com a maior antecedência possível.

2 — Um trabalhador que não possa, por razões imprevisíveis e justificáveis, apresentar-se ao trabalho deverá avisar o seu superior imediato nas duas primeiras horas do dia de trabalho, excepto quando circunstâncias excepcionais o impeçam. A fim de possibilitar à sua secção a obtenção de um substituto, o trabalhador em turno de noite deve dar conhecimento da sua ausência por telefone ou qualquer outro meio rápido pelo menos duas horas antes do início do turno, excepto quando circunstâncias excepcionais o impeçam.

3 — Se um trabalhador estiver doente durante mais de 3 mas menos de 30 dias, deve apresentar, quando regressar ao trabalho, atestado médico ou declaração dos serviços médicos da segurança social com indicação do período em que esteve impedido de trabalhar por motivo de doença.

4 — Se um trabalhador não estiver em condições de retomar o serviço depois de 30 dias após o início da doença, o seu período de ausência pode ser prorrogado até um máximo de quatro anos, de acordo com o disposto no artigo 67.º, n.º 1. O trabalhador apresentará atestado médico ou declaração dos serviços médicos da segurança social no fim do primeiro período de 30 dias e de iguais períodos subsequentes. Os trabalhadores que não consigam regressar num prazo máximo de quatro anos serão despedidos, de acordo com o artigo 71.º, alínea c).

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

## Artigo 63.º

**Procedimentos relacionados com faltas injustificadas**

1 — As faltas não justificadas de acordo com o artigo 64.º consideram-se injustificadas.

2 — As faltas injustificadas acarretam sempre a correspondente perda de remuneração. Os períodos correspondentes a faltas injustificadas são descontados para efeitos de antiguidade do trabalhador.

3 — Quando um trabalhador falta injustificadamente a qualquer período marcado de trabalho, o período de descanso ou os feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência ficarão também sujeitos às disposições do número anterior.

4 — Quando um trabalhador se apresentar para iniciar ou retomar o serviço com atraso injustificado de mais de trinta minutos a menos de sessenta e um minutos, as USFORAZORES podem recusar-se a aceitá-lo ao serviço durante todo ou parte do período normal de trabalho.

## Artigo 64.º

**Faltas justificadas**

1 — Os trabalhadores têm direito às seguintes faltas justificadas, sem diminuição das férias, do salário ou de outros benefícios:

- a) Casamento: 11 dias úteis consecutivos;
- b) Morte de cônjuge, pai, mãe, sogro ou sogra, filho, filha, padraсто, madraста, enteado ou enteada: 5 dias de calendário consecutivos;

- c) Morte de avós, netos, irmão, irmã, cunhado ou cunhada: 2 dias de calendário consecutivos;
- d) Nascimento de filho: 2 dias de calendário consecutivos;
- e) Doação de sangue: até quatro horas; este período pode ir até 1 dia completo quando circunstâncias especiais o justificarem;
- f) Funções de jurado ou quando o trabalhador for convocado para depor em tribunal como testemunha;
- g) Provas de exame em estabelecimento de ensino;
- h) Quando seja essencial a prestação de assistência a membros do seu agregado familiar imediato: até 3 dias consecutivos;
- i) Candidatos a eleições para cargos públicos: o número de dias legalmente estabelecido para cada caso, quando justificados;
- j) Outras faltas que venham a ser consideradas nos regulamentos das USFORAZORES.

2 — As seguintes faltas justificadas serão descontadas nas férias ou consideram-se licença sem vencimento:

- a) Quando um trabalhador não possa trabalhar por razões que não lhe sejam imputáveis, tais como doença ou acidente;
- b) Faltas relacionadas com motivos judiciais que não as referidas no n.º 1 supra;
- c) Outras faltas que venham a ser consideradas nos regulamentos internos das USFORAZORES.

3 — Sempre que um trabalhador se encontre em ausência forçada, em conformidade com o disposto no n.º 2, alínea b), supra durante mais de um mês, ser-lhe-ão aplicadas as disposições contidas nos artigos 67.º e seguintes.

4 — Os trabalhadores terão de provar ao seu superior hierárquico a veracidade dos factos que motivaram tais faltas.

## Artigo 65.º

**Licença sem vencimento**

1 — As USFORAZORES podem, a pedido do trabalhador, conceder licença sem vencimento que não exceda um ano. Se circunstâncias especiais o justificarem, este período pode ser, a pedido do trabalhador, prolongado pelas USFORAZORES.

2 — O período de licença sem vencimento conta-se para efeitos de antiguidade mas não para efeitos de obtenção do direito a férias.

3 — Durante o referido período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que os mesmos pressuponham efectiva prestação de trabalho.

## Artigo 66.º

**Direito à reocupação do posto de trabalho**

O trabalhador em situação de licença sem vencimento, nos termos do artigo anterior, tem direito a reocupar o seu posto de trabalho. Se ao trabalhador tiver sido concedida uma prorrogação da sua licença, o direito à reocupação também será prorrogado pelo mesmo período de tempo.

## Artigo 67.º

**Interrupção por impedimento forçado  
por parte do trabalhador**

1 — Quando for prevista a ausência de um trabalhador por um período superior a 30 dias de calendário por motivos que não lhe sejam imputáveis, tais como doença ou acidente, o contrato de trabalho fica suspenso e, bem assim, os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que os mesmos pressuponham prestação efectiva de trabalho. Um trabalhador em regime permanente deve ser notificado, por escrito, antes da suspensão do contrato de trabalho, do seguinte:

- a) Que, a partir do momento da suspensão do contrato, o lugar fica reservado até ao momento em que o trabalhador possa reocupá-lo;
- b) Que, se o trabalhador se restabelecer, pode recuperar o seu lugar mediante apresentação de certificado passado pelo médico da segurança social a atestar a sua capacidade para o desempenho das funções respectivas;
- c) Que, ao tornar-se certo que o trabalhador não pode regressar ao trabalho, cessa a obrigação de reserva do lugar.

2 — Quando for sabido que um trabalhador terá de prestar serviço militar nas Forças Armadas Portuguesas, serviço cívico ou eleição ou nomeação para cargo político, o contrato de trabalho fica suspenso e, bem assim, os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que os mesmos pressuponham prestação efectiva de trabalho. O trabalhador em regime permanente deve ser informado, por escrito, de que o seu posto de trabalho fica reservado por período igual ao da prestação do seu serviço militar obrigatório, duração do serviço cívico ou exercício correspondente aos cargos atrás previstos e que terá direito a reocupá-lo ou a ser colocado em posto de trabalho equivalente do mesmo nível de qualificação.

3 — Se o seu contrato for temporário, a sua interrupção não exclui a sua caducidade nos termos nele previstos.

4 — As disposições que garantem o direito à reocupação do posto de trabalho não se aplicam a trabalhadores em regime de trabalho à hora ou a trabalhadores que sejam dispensados durante o período experimental.

## Artigo 68.º

**Regresso do trabalhador**

1 — Quando o trabalhador doente, nos termos do artigo anterior, regressar ao trabalho, será colocado no seu anterior posto de trabalho ou em lugar equivalente do mesmo nível de qualificação. O regresso ao serviço deve ser efectivo no prazo de 15 dias depois de as USFORAZORES receberem o aviso da disponibilidade do trabalhador.

2 — Quando o trabalhador tenha terminado o serviço militar, o serviço cívico ou o desempenho de cargos políticos e deseje regressar ao posto de trabalho a que tem direito, nos termos do artigo anterior, deve notificar, por escrito, o CPF no prazo de 15 dias de calendário após o termo das situações atrás referidas. A inobservância deste prazo fará que o trabalhador perca o direito de reocupar o posto de trabalho e a obrigação de reserva do posto de trabalho caducará. Após a notificação feita

pelo trabalhador, as USFORAZORES têm 15 dias para proceder à sua reintegração.

3 — Os períodos de ausência referidos nos parágrafos 1 e 2 supra contar-se-ão para efeitos de antiguidade.

## Artigo 69.º

**Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

1 — Os trabalhadores do sexo feminino gozam dos seguintes direitos, sem perda de retribuição:

- a) Ser dispensados do desempenho de tarefas medicamente desaconselhadas à sua gravidez, durante a gravidez e até três meses após o parto;
- b) Não comparecer ao trabalho durante 90 dias no período de maternidade, sem redução do tempo de férias ou de antiguidade. 60 daqueles dias devem ser gozados imediatamente após o parto e os outros 30 podem, no todo ou em parte, ser gozados antes ou depois do parto.

2 — Se o recém-nascido for hospitalizado após o parto, a licença por maternidade pode ser interrompida durante a permanência daquele no hospital. A licença será reiniciada após a alta e durará até ao fim do período de licença previsto.

3 — No caso de interrupção de gravidez ou de nascimento sem vida, o período de licença por maternidade não excederá 30 dias.

4 — O direito à licença por maternidade extingue-se no caso de ocorrer a morte do recém-nascido, sendo, no entanto, concedido um período de descanso de 30 dias.

5 — Caso a trabalhadora não possa regressar ao trabalho após o decurso do período referido no n.º 1, alínea b), supra, a prorrogação do mesmo pode ter lugar nos termos do disposto no artigo 67.º

6 — A requerimento da trabalhadora, devidamente acompanhado de atestado médico comprovativo, poderão ser concedidos dois períodos diários, que não excedam uma hora cada um, para efeitos de amamentação do recém-nascido. Esta concessão não poderá prolongar-se para além do período de um ano a contar da data do nascimento.

## Artigo 70.º

**Cessação do contrato de trabalho**

A cessação do contrato de trabalho será feita de acordo com o artigo 13.º do Acordo Laboral.

## Artigo 71.º

**Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

O contrato de trabalho de qualquer trabalhador das USFORAZORES caducará nas seguintes circunstâncias:

- a) Quando expirar o prazo previsto no contrato de trabalho;
- b) Com a reforma do trabalhador por velhice ou incapacidade;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho.

## Artigo 72.º

**Cessação do contrato de trabalho por limite de idade ou incapacidade**

1 — O sistema português de segurança social facultará ao CPF os nomes dos trabalhadores das USFORAZORES que se encontram a receber pensões de reforma.

2 — O contrato de trabalho do trabalhador cessa quando:

- a) Após conhecimento pela segurança social de que o trabalhador está a receber benefícios da segurança social, as USFORAZORES têm 30 dias de calendário para notificar o trabalhador de que o seu contrato irá cessar. Se não for dado cumprimento ao anteriormente disposto, o trabalhador será contratado por um prazo de seis meses eventualmente renovável do mesmo modo. Quando as USFORAZORES pretendem cessar o contrato, deverão avisar o trabalhador com, pelo menos, 60 dias de calendário de antecedência relativamente ao fim do prazo. Se o trabalhador desejar cessar o contrato, deverá avisar as USFORAZORES com 15 dias de antecedência relativamente ao fim do prazo contratual;
- b) Um trabalhador a receber pensão da segurança social pode, por mútuo acordo, ser contratado por um período de seis meses. A cessação deste contrato será efectuada de acordo com o subparágrafo 2, a), supra. Atingindo a idade de 70 anos, o trabalhador pode ver cessado o seu contrato de trabalho. No entanto, um contrato temporário pode ser considerado, de acordo com o previsto no subparágrafo 2, a), supra;
- c) O trabalhador for considerado permanentemente incapacitado para continuar a exercer a sua actividade profissional pelo CPPSS.

## Artigo 73.º

**Cessação por mútuo acordo**

1 — As USFORAZORES e o trabalhador podem acordar a cessação do contrato de trabalho nos termos previstos nos parágrafos seguintes.

2 — O acordo para cessação do contrato de trabalho deve consistir num documento assinado por ambas as partes, devendo cada uma delas manter uma cópia.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data em que o acordo foi assinado e a data de produção de efeitos.

4 — No mesmo documento as partes podem acordar outras condições desde que não violem a lei portuguesa.

## Artigo 74.º

**Cessação com justa causa promovida pelas USFORAZORES**

1 — O comportamento grave do trabalhador e as suas consequências tornam imediata e praticamente impossível a sua permanência no trabalho e constituem justa causa para despedimento.

2 — A listagem de comportamentos mencionados neste parágrafo é apresentada como exemplo e não é exaustiva.

Estes comportamentos constituem motivo para despedimento com justa causa:

- a) Desobediência ilegítima a ordens dadas por superiores hierárquicos responsáveis;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores das USFORAZORES;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores das USFORAZORES;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento diligente das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Comportamento negligente que lese interesses patrimoniais sérios das USFORAZORES;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou graves riscos para as USFORAZORES ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei no âmbito da sua actividade profissional;
- i) Crimes contra a liberdade das pessoas tidas em vista na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
- k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- l) Falsas declarações ao empregador, incluindo as relativas à justificação de faltas;
- m) Comportamento que conduza à perda de confiança no trabalhador.

## Artigo 75.º

**Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental**

Durante o período experimental referido no artigo 32.º supra, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

## Artigo 76.º

**Redução de postos de trabalho e despedimento colectivo**

1 — Será formalmente comunicada ao CBA4 qualquer intenção das USFORAZORES de dispensar trabalhadores, seja por despedimento, mudança de posto de trabalho ou baixa de categoria, em resultado de falta de fundos, falta de trabalho, reorganização ou alterações à missão.

2 — A comunicação formal indicará o motivo da redução de postos de trabalho e a identificação dos postos de trabalho afectados nos vários departamentos. O CBA4 consultará a DST e tem 30 dias de calendário para remeter quaisquer comentários ao COMUSFORAZORES. Na data do envio da comunicação formal ao CBA4 será igualmente enviada cópia à CRT, para obtenção de parecer.

3 — O CPF utilizará os seguintes critérios para identificação dos trabalhadores afectados:

- a) Área competitiva: todos os trabalhadores das USFORAZORES concorrem aos postos de trabalho a manter;

- b) Níveis competitivos: os nomes dos trabalhadores serão agrupados de acordo com os níveis competitivos definidos como todos os postos de trabalho nas áreas competitivas que sejam similares em tipo e nível de qualificação e entre os quais possa haver uma rápida mudança sem uma interrupção indevida do desempenho profissional;
- c) Menor tempo de serviço: os trabalhadores serão ordenados nas áreas profissionais competitivas pelo tempo de serviço. Qualquer trabalhador identificado tem direito a ser colocado em posto de trabalho vago para o qual possua qualificação. Se não existir vaga, o trabalhador identificado tem o direito de reocupar o seu anterior posto de trabalho ou outro de igual área profissional competitiva, a menos que o trabalhador que detenha esse posto de trabalho tenha maior tempo de serviço.

4 — Em seguida, será remetida comunicação a cada um dos trabalhadores afectados com pelo menos 30 dias de antecedência da data do despedimento. A comunicação conterá informação especificada no Portuguese Civilian Personnel Regulation, Lajes Field Regulation 40-1. Se as USFORAZORES não respeitarem o prazo previsto deverão pagar ao trabalhador os salários correspondentes ao período de aviso prévio em falta, a menos que as partes acordem mutuamente na antecipação da data do despedimento.

5 — Durante o período de aviso prévio tem o trabalhador direito a um crédito de sessenta e quatro horas remuneradas para procurar emprego alternativo. Este crédito pode ser dividido, mediante opção do trabalhador sujeita à aprovação do seu superior hierárquico com base nas exigências da missão, por alguns ou todos os dias de uma semana.

6 — Os trabalhadores que desejarem recorrer da decisão de despedimento deverão fazê-lo de acordo com o procedimento previsto no artigo 86.º deste Regulamento e no artigo 15.º do Acordo Laboral.

7 — As possíveis soluções para um despedimento ilícito são as previstas no artigo 85.º

8 — Aos trabalhadores que sofrerem baixa de categoria será garantida a remuneração nos termos do artigo 9.º deste Regulamento.

#### Artigo 77.º

##### Efeitos da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, as USFORAZORES pagarão ao trabalhador a remuneração equivalente ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano de cessação. O mesmo critério é aplicado à remuneração devida pelo subsídio de férias.

2 — Se o contrato de trabalho cessar antes de gozado o período de férias vencido no início daquele ano, o trabalhador terá direito a receber a remuneração equivalente àquele período. O mesmo critério é aplicado à remuneração devida pelo subsídio de férias.

3 — O período de férias referido nos n.ºs 1 e 2 supra contará, se não gozado, para efeitos de antiguidade.

#### Artigo 78.º

##### Efeitos da interrupção do contrato de trabalho (devido a ausências prolongadas)

1 — Se o trabalhador não puder gozar, no todo ou em parte, as férias a que tenha direito durante o ano em que o contrato de trabalho seja interrompido devido a impedimento forçado, nos termos do artigo 67.º, terá direito a receber a remuneração equivalente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio.

2 — Terminado o impedimento forçado, o trabalhador tem direito, depois de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio a que teria direito em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse em actividade de funções.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados desde o dia de regresso ao trabalho, no fim do seu período de ausência forçada, até ao fim do ano civil em que a ausência se tenha verificado serão gozados durante os três primeiros meses do ano subsequente.

#### Artigo 79.º

##### Poder disciplinar

As USFORAZORES têm poder disciplinar sobre os trabalhadores portugueses ao seu serviço.

#### Artigo 80.º

##### Sanções disciplinares

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias dos trabalhadores, as USFORAZORES podem aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Despedimento.

2 — Uma sanção disciplinar deve ser proporcional ao grau de gravidade da ofensa e da culpa do infractor. Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

3 — A sanção disciplinar deve ser aplicada nos 60 dias subsequentes à data em que as USFORAZORES ou o supervisor imediato com autoridade disciplinar tomaram conhecimento da infracção. No entanto, quando forem necessárias investigações formais, o período de tempo é prorrogado por mais 45 dias após conclusão das investigações finais.

4 — As disposições do parágrafo anterior não excluem o direito de as USFORAZORES reclamarem eventuais indemnizações ou de intentarem outros procedimentos legais adequados.

5 — A perda de vencimento em resultado de sanção disciplinar prevista no parágrafo 1, alínea c), supra não reverterá para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social. Contudo, as USFORAZORES e o trabalhador farão os respectivos descontos para a segurança social após o pagamento referente ao período de suspensão.

#### Artigo 81.º

##### Limites das sanções

A suspensão do serviço com perda de remuneração não excederá, em regra, 12 dias por cada infracção nem, em cada ano civil, um total de 30 dias. Estes limites



podem, no entanto, ser elevados para o dobro quando tal se justifique pelas circunstâncias especiais do posto de trabalho.

#### Artigo 82.º

##### Faltas disciplinares graves

Constituem faltas disciplinares graves:

- a) Faltas injustificadas durante três dias seguidos ou seis dias interpolados durante um período de um ano;
- b) Faltas injustificadas com alegações de justificação comprovadas falsas.

#### Artigo 83.º

##### Processo disciplinar

1 — A aplicação de sanções disciplinares referidas no artigo 80.º, n.º 1, alíneas b) e c), rege-se-á pelas seguintes regras processuais:

- a) O processo disciplinar inicia-se com uma carta de proposta de acção disciplinar dirigida ao trabalhador, que conterà a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados e com a indicação e fundamentação da sanção que se pretenda aplicar;
- b) O trabalhador pode responder, por escrito, às acusações num prazo de cinco dias úteis;
- c) Na resposta, o trabalhador pode indicar testemunhas para cada uma das acusações feitas na carta;
- d) Quando solicitado pelo trabalhador, será enviada uma cópia da referida carta à CRT, que dispõe de dois dias para responder;
- e) Não poderá ser aplicada uma sanção disciplinar final enquanto não tiverem sido cumpridos os prazos para as respostas, tanto do trabalhador como da CRT.

2 — A aplicação das sanções disciplinares referidas no artigo 80.º, n.º 1, alínea d), rege-se pelas seguintes regras processuais:

- a) As USFORAZORES comunicarão, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em infracção a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis;
- b) Na mesma data será remetida à CRT cópia daquela comunicação e da nota de culpa;
- c) O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade;
- d) As USFORAZORES procederão às diligências probatórias solicitadas pelo trabalhador, a menos que as considere dilatatórias ou impertinentes. Neste caso deve alegá-lo fundamentadamente por escrito;
- e) As USFORAZORES não são obrigadas a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito naquela comunicação nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a sua comparência para o efeito;

- f) Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado por cópia integral à CRT, que pode, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres anexos à defesa, por escrito, do trabalhador. Na decisão devem ter-se em atenção também quaisquer factos que atenuem ou dirimam a responsabilidade;
- h) Decorridos os prazos referidos nos números anteriores, as USFORAZORES dispõem de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito;
- i) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à CRT;
- j) A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no artigo 80.º, n.º 3.

3 — O trabalhador pode ser suspenso preventivamente até 10 dias, sem perda de retribuição, quando:

- a) As USFORAZORES tenham perdido a confiança no trabalhador; ou
- b) O trabalhador adoptar posturas de ameaça física.

4 — Com a notificação inerente à comunicação referida no n.º 2, alínea a), as USFORAZORES podem suspender preventivamente o trabalhador sem perda de remuneração.

5 — A suspensão de um trabalhador que seja membro da CRT não o impede de ter acesso a áreas e actividades que compreendam o exercício normal das suas funções na CRT, excepto quando suspenso nos termos do n.º 3, alínea b).

#### Artigo 84.º

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento de um trabalhador é considerado ilícito:

- a) Quando os procedimentos administrativos previstos no artigo 83.º não tiverem sido observados;
- b) Quando fundamentado por razões políticas, ideológicas ou religiosas;
- c) Quando for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A revisão judicial será possível depois de esgotados os recursos administrativos previstos no Acordo Laboral.

3 — Compete à entidade patronal apresentar e provar apenas os factos invocados na decisão do caso.

4 — Para a apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses das USFORAZORES, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

5 — Deve ser dada prioridade à determinação da ilícitude do despedimento de um membro da CRT.

### Artigo 85.º

#### Possíveis soluções para o despedimento ilícito

1 — Se qualquer dos níveis de resolução de conflitos previstos no artigo 15.º do Acordo Laboral considerar ilícito o despedimento de um trabalhador, as seguintes soluções serão possíveis:

- a) Se for arbitrada uma indemnização, ela será calculada conforme o previsto no artigo 13.º, n.º 4, do Acordo Laboral;
- b) Se forem arbitrados pagamentos retroactivos, o seu valor não poderá exceder o montante que o trabalhador deixou de auferir desde o dia do despedimento até à decisão, a que será descontado qualquer rendimento de trabalho em actividade iniciada posteriormente ao despedimento.

2 — Se qualquer dos níveis de resolução de conflitos previstos no artigo 15.º do Acordo Laboral considerar ilícito o despedimento de um trabalhador contratado a termo, as seguintes soluções serão possíveis:

- a) Pagamento de importância não superior às retribuições que teria auferido desde a data do despedimento até ao termo do contrato, no caso de o contrato ser a termo certo; ou
- b) No caso dos contratos a termo incerto, o pagamento de importância não superior às retribuições que teria auferido desde a data do despedimento até ao final do projecto, ou até à data do regresso do trabalhador substituído, ou até à data da decisão final, qualquer que venha a ocorrer primeiro;
- c) Será deduzida ao montante que venha a receber a quantia total que o trabalhador ganhou em trabalhos iniciados depois do contrato terminado como previsto nas alíneas a) e b) supra.

3 — As soluções previstas nos números anteriores não são as únicas possíveis. Qualquer outra solução poderá ser encontrada por qualquer dos níveis de resolução de conflitos.

### Artigo 86.º

#### Processo de queixa

1 — Os trabalhadores têm o direito de apresentar queixas orais ou escritas ao seu superior hierárquico no prazo de 30 dias a contar de qualquer facto ou ocorrência ou em qualquer momento nos casos de ocorrência continuada.

2 — O superior hierárquico tem sete dias de calendário para responder à queixa do trabalhador. No caso de a resposta não satisfazer o conteúdo da queixa, o trabalhador tem sete dias de calendário a contar da data de recepção da resposta do seu superior hierárquico para apresentar queixa formal escrita ao comandante de departamento ou ao nível de comando imediatamente superior na cadeia hierárquica, quando a decisão inicial tiver sido tomada pelo comandante de departamento.

3 — As queixas formuladas por escrito, ao comandante de departamento devem declarar o motivo que lhes deu origem, a solução pretendida e outros factos ou informações julgados pertinentes.

4 — Após a recepção de queixa formulada por escrito, o comandante de departamento deverá apreciá-la e

apresentar a sua decisão por escrito no prazo de 14 dias de calendário. O comandante de departamento poderá nomear um funcionário para efectuar a análise substantiva ou processual da queixa. Neste caso, o período de tempo para tomada de decisão será alargado em sete dias de calendário.

5 — Se o trabalhador não ficar satisfeito com a decisão do comandante de departamento, poderá apresentar queixa por escrito ao primeiro nível de resolução de conflitos no prazo de sete dias de calendário a contar da recepção da decisão do comandante de departamento. Neste caso a queixa, por escrito, deve ser apresentada em simultâneo ao COMUSFORAZORES e ao CBA4.

6 — O comandante das USFORAZORES consultará o comandante da BA4 relativamente ao conteúdo da queixa. O primeiro nível de decisão tomará uma decisão ou emitirá o parecer de ambas as partes no prazo de 21 dias de calendário, excepto se motivos justificados aconselharem o alargamento deste prazo.

7 — Se o trabalhador não ficar satisfeito com a decisão do primeiro nível, poderá apresentar queixa à comissão laboral no prazo de 14 dias de calendário a contar da recepção da notificação efectuada pelo comandante das USFORAZORES.

8 — Se o trabalhador não ficar satisfeito com a decisão da comissão laboral, poderá apresentar queixa à Comissão Bilateral Permanente no prazo de 14 dias de calendário a contar da recepção da notificação efectuada pela comissão laboral.

9 — Se o trabalhador não ficar satisfeito com a decisão da Comissão Bilateral Permanente, poderá interpor acção no tribunal competente (definido no artigo 17.º do Acordo Laboral) no prazo de 60 dias de calendário a contar da recepção da notificação efectuada pela Comissão Bilateral Permanente.

10 — Dada a delicadeza dos assuntos envolvidos, devem todos os intervenientes dos vários níveis de decisão actuar com celeridade por forma a permitir a execução oportuna das decisões tomadas.

### Artigo 87.º

#### Suspensão dos prazos judiciais

1 — A apreciação de reclamações, de acordo com o artigo 16.º do Acordo Laboral, suspende a contagem dos prazos judiciais nos processos interpostos pelos trabalhadores contra as USFORAZORES.

2 — O trabalhador deve exercer o seu direito de interpor acção judicial no prazo de 60 dias contados a partir da data de recepção da decisão da Comissão Bilateral Permanente.

### Artigo 88.º

#### Oficial de segurança

As USFORAZORES designarão uma pessoa para actuar como responsável pelos assuntos de saúde e segurança. A designação do seu cargo será «encarregado de segurança».

### Artigo 89.º

#### Acidentes mortais

Se qualquer trabalhador português das USFORAZORES sofrer um acidente mortal no serviço, a remoção do corpo não poderá fazer-se sem a presença e a autorização das autoridades portuguesas competentes.

## Artigo 90.º

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

São aplicáveis aos trabalhadores portugueses ao serviço das USFORAZORES as normas contidas na legislação portuguesa sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.

## Artigo 91.º

**Validade**

As alterações a este Regulamento efectuar-se-ão de acordo com o artigo 1.º do Acordo Laboral. Este Regulamento manter-se-á em vigor até à sua substituição.

Concluído, em duplicado, em 12 de Fevereiro de 1997, nas línguas portuguesa e inglesa, sendo os dois textos igualmente válidos.

Pela República Portuguesa:

*Pedroso de Almeida.*

Pelos Estados Unidos da América:

*Bobbie Kelly.*

**WORK REGULATION**

(Agreement on Cooperation and Defense between the United States of America and Portugal)

*Note.* — All references to the BA4 Command (CBA4) should be read as references to the Air Zone Azores Command (CZAA).

## Article 1

**Scope**

1 — In accordance with article 1 of the Portuguese-United States Labor Agreement dated June 1, 1995, hereafter referred to as the Labor Agreement, this Work Regulation governs employment relations between the United States Forces Azores, hereafter referred to as USFORAZORES, and its Portuguese employees.

2 — This regulation shall apply to all Portuguese employees directly paid by USFORAZORES, who is considered the sole employer, regardless of funding activity.

## Article 2

**Publications**

1 — The Portuguese language version of this regulation will be published concurrently with the English language version in the *Diário da República* (Journal of the Republic) as well as in the *Jornal Oficial dos Açores* (Official Journal of the Azores).

2 — Without prejudice to the provisions of the previous paragraph, copies of this regulation shall be maintained in all USFORAZORES sections.

## Article 3

**Internal regulations**

1 — In accordance with article 1 of the Labor Agreement, USFORAZORES may issue internal regulations after submitting them to the Commander, AB4 (CBA4), for review and comment. The CBA4 will have 30 calendar days to submit his comments to USFORAZORES.

2 — USFORAZORES may publish the regulation following expiration of the 30 day time period without prejudice to the following paragraph.

3 — If CBA4 considers the proposed internal regulation to be outside the scope of this regulation, the Labor Agreement or applicable Portuguese law, the CBA4 would submit his concerns to the Labor Committee who shall review the regulation in question within 30 days.

4 — If the Labor Committee disapproves of a provision of the internal regulation, USFORAZORES will suspend that provision.

5 — USFORAZORES will publicize the contents of its internal regulations, making them available to work areas to be referenced by employees at all times.

6 — USFORAZORES will provide Direcção Regional do Emprego/Direcção de Serviços do Trabalho de Angra do Heroísmo (DRE/DST), hereafter referred to as DST, a copy of published internal regulations and any subsequent changes.

## Article 4

**Personnel strength report**

1 — USFORAZORES will prepare a strength report containing the name, age, date of appointment, category, class, pay rate and CPPSS beneficiary number of each employee as of October 31st of each year. This report will be submitted to CBA4 for forwarding to DST by November 30th. A copy will also be provided to the CRT.

2 — The aforementioned provision is applicable to all changes resulting from promotions, appointments, separations and other circumstances which must be reported on a monthly basis.

## Article 5

**Notification of USFORAZORES**

DST will notify COMUSFORAZORES, through CBA4, of any possible violations of the provisions of this regulation or the Portuguese/US Labor Agreement in order that USFORAZORES may take appropriate action.

## Article 6

**Identification badge**

1 — As a security measure, personnel employed under the provisions of this regulation must carry an identification badge which conforms to the model provided in the instructions for issuance of entrance passes to Air Base no. 4.

2 — USFORAZORES has the authority to require that the aforesaid badge or other acceptable identification be conspicuously worn in designated areas for justified reasons.

## Article 7

**Restriction of Base access**

1 — The CBA4 may restrict the access of Portuguese nationals employed by USFORAZORES to areas under the jurisdiction of the Portuguese Air Force either temporarily or permanently whenever justified. In such cases, the individual Portuguese national employee will be suspended during the period of restriction.

2 — For the duration of the suspension period, USFORAZORES will not be liable for any pay benefits or entitlements, such as salary, step increases, or social welfare contributions.

3 — If the restriction is lifted, the employee may be reinstated. Upon reinstatement, the calculation of the time of service will be adjusted to exclude the period of suspension and all salary, benefits and entitlements will be denied for the period of suspension.

4 — The Portuguese authorities may provide the pay, benefits and entitlements if the suspension is later deemed unjustified.

5 — USFORAZORES will not be held liable by the courts for damages, salary, benefits or entitlements for the period of suspension caused by the CBA4 restriction of the employee's access to the base.

6 — If the restriction of access is determined to be permanent, the employee will be terminated without indemnity.

#### Article 8

##### Position classification system

1 — In accordance with article 3 of the Labor Agreement, USFORAZORES employees subject to the provisions of this Agreement shall be classified according to the guidelines of the official US Classification System and occupational categories defined therein, and shall be assigned a grade in conformity with the duties of the specific position in which they are employed.

2 — USFORAZORES shall be responsible for maintaining an up-to-date library of classification standards, directives and guidelines. Employees, the Committee of Employee Representatives, CBA4 and DST shall enjoy the right of unrestricted access to all such documents.

3 — Whenever an employee performs duties involving more than one grade, he/she (hereafter referred to as he) shall be classified according to the highest level duty which the employee regularly performs.

4 — Employees are required to perform work related to the specific position to which assigned, except as provided in article 11.

#### Article 9

##### Movement of employees

1 — USFORAZORES cannot reduce an employee's professional category or his/her (hereafter referred to as his) class within a respective category. Exceptions to provisions of this section include:

- a) Cases where an employee serving under a temporary promotion is returned to his former position;
- b) Cases in which an employee voluntarily, and for his own convenience, requests transfer to a different professional category or lower class. Such requests must be made in writing to CBA4 for DST review and approval;
- c) Cases meriting separation under article 76 and where at the option of USFORAZORES, continued employment in a different category and class is offered in lieu of separation;
- d) Cases in which an employee is unable to perform the full range of duties of his position due to confirmed medical infirmity, and continued employment in a different category or class is offered in lieu of separation. In such cases, the

employee may be reassigned immediately following the initial medical determination; however, the case will be forwarded through CBA4 to the Centro de Prestações Pecuniárias da Segurança Social (CPPSS) for review.

2 — Whenever the employee accepts continued employment under conditions outlined in paragraph 1, c) and d), above, the employment shall be with no loss of pay and benefits as provided by this regulation.

3 — The employee assigned to a lower grade shall receive his current rate of pay, plus one-half of any wage increase granted his former position until the scheduled rate for his new position meets or exceeds his salary calculated as set forth above.

4 — Employees subject to the provisions of paragraph 1, d), who decline continued employment under paragraph 2 may be terminated under the provisions of article 70.

#### Article 10

##### Change in position classification

1 — Implementation of new position classification standards, correction of classification error or actions necessary to otherwise ensure accurate position descriptions shall be accomplished by USFORAZORES.

2 — Positions requiring downgrade will be identified; however, the downgrade action will not be consummated until the position becomes unencumbered.

#### Article 11

##### Performance of duties not included in the position description

1 — An employee must perform work related to the specific position for which he was employed without prejudice to the following paragraphs.

2 — An employee may be temporarily assigned duties not included in the position description when USFORAZORES interests so require it, provided this change does not entail a reduction in pay or substantial change in the employee's position.

3 — An employee is entitled to a temporary promotion whenever the performance of higher graded duties lasts more than 30 calendar days. In such cases, the temporary promotion becomes effective from the beginning of the performance of those duties.

4 — Whenever the temporary performance of new duties last more than six months, the promotion will become permanent and the worker will be entitled to the highest grade corresponding to those duties. Whenever the temporary promotion is caused by another employee's forced absence under provisions of article 67, the employee will not be permanently promoted until the obligations to the absent employee have ceased.

#### Article 12

##### Classification appeals procedures

1 — Whenever an employee disagrees with the classification of their position, the employee may appeal the classification decision to the USFORAZORES Civilian Personnel Flight, hereinafter referred to as the CPF.

2 — The employee must submit a request for reconsideration to the CPF within 14 days of the decision in paragraph 1.

3 — The employee may request comments from the Technical Commission on Professional Classification, hereinafter referred to as TCPC. The TCPC is composed of two classification specialists, one representing the CBA4 and the other representing the CPF.

4 — The TCPC may submit recommendations to the CPF. It should do so within 14 calendar days of the date of the employee appeal.

5 — The head of the Civilian Personnel Office will subsequently consider any recommendations submitted by the TCPC and include the recommendations as part of any appeal to higher headquarters.

6 — If the employee is dissatisfied with the decision of the CPF, the employee may further appeal the classification of the position through the established US classification appeal channels as referred to in article 3 of the Labor Agreement. Specific procedures for pursuing an appeal shall be contained in USFORAZORES internal regulations.

7 — USFORAZORES shall notify the employee in writing of the decision rendered in appeal cases.

### Article 13

#### Wage survey

1 — USFORAZORES will annually review and adjust the pay rates of Portuguese national employees based on a survey of prevailing rates on Terceira Island. The adjustments shall be effected on July first of each year.

2 — The survey referred to in the previous paragraph is conducted by USFORAZORES, with the cooperation of representatives of CBA4 and DST. These representatives will cooperate with USFORAZORES to identify the companies to be surveyed, and the key ranking positions, the development of summary descriptions of duties for key ranking positions, data collection, and data analysis.

3 — Final data analysis and development of proposed wage schedules shall be the responsibility of higher headquarters within the Department of Defense. Wage proposals shall be developed in conformity with appropriate DOD manuals.

4 — A single increase will be applied both to LWG and LGS wage schedules. The increase is based on an analysis of the weighted averages of the combined data of all job samples.

5 — Salary and wage changes are subject to the concurrence of COMUSFORAZORES and CBA4. CBA4 will provide a copy of the approved wage schedules to DST.

### Article 14

#### Meal subsidy

1 — Portuguese employees who work at least four hours on their scheduled work day will be provided a noon day meal or its equivalent.

2 — Upon mutual agreement, an employee may receive a cash payment in lieu of a meal. The amount will be adjusted annually each year, according to a survey of the meal payments awarded to the employees of the public administration on the Island of Terceira.

3 — The date of the adjustment will coincide with the effective date for the public administration.

### Article 15

#### Computation of pay rates

1 — A schedule of basic monthly salaries shall be attached to this agreement. It shall be reviewed and adjusted annually.

2 — USFORAZORES employees shall be paid on a bi-weekly (fortnightly) basis.

3 — The pay to which full-time USFORAZORES employees shall be entitled is established by mathematically covering the basic monthly rate to a bi-weekly rate. Administration of pay shall be effectuated by conversion to basic hourly rates of pay. Computation of the basic hourly rate of pay for purposes of this regulation, such as payment of overtime, uncommon tours of duty, night work, holiday work, deduction for absences, etc., shall be obtained by the following formula:

$$HR = \frac{(MP + LB + LI) \times 12}{26 \times 2 \times HW}$$

*HR* = hourly rate;  
*MP* = monthly pay;  
*LB* = language bonus;  
*HW* = work hours per week;  
*LI* = longevity increments.

Part-time and hourly rate employees shall be paid according to the basic hourly rate of pay.

4 — Pay rates cannot be fractioned into periods of less than one hour.

### Article 16

#### Longevity increments

1 — USFORAZORES employees will be entitled to longevity increases. These increments will be part of their basic annual salary after attainment of 5, 10, 15, 20 and 25 years of creditable service. Increases will become effective on the first day of the pay period following completion of the five year waiting period.

2 — Annual adjustments to longevity increases will be based on the officially published public sector increase used by the public administration on the Island of Terceira.

3 — The entitlement to longevity increases referred to in paragraph 2 will become effective on July first of each year.

### Article 17

#### Christmas subsidy

1 — All new employees who have completed 30 days of service by December 31st of the respective year are entitled to a Christmas subsidy proportionate to the amount of time spent in a duty status during the first year of the employment. An employee who has served continuously for a year or more by December 31st of the respective year shall receive a Christmas subsidy equal to one month's salary. This subsidy will be payable on the first day of the pay period in December.

2 — The provisions of the preceding paragraph shall apply to part-time employees and hourly rate workers proportionate to time spent in a duty status during the year.

3 — Employees who are terminated are entitled to a Christmas subsidy proportionate to their months in service for the respective year.

## Article 18

**Payroll leave and earnings statement**

In each pay period, employee's shall be given a statement reflecting the employee's full name, CPPSS beneficiary number, pay period covered, itemized overtime, night differential, weekly day of rest or holiday pay, deductions and net pay.

## Article 19

**Social security contributions and union dues**

1 — Payroll offices are authorized, upon written request from the employee, to deduct appropriate union dues from employee's wages according to amounts established by the appropriate labor union. Payroll offices are further authorized, upon written request from the employee, to cease such deductions.

2 — USFORAZORES and its employees will submit contributions to social welfare, as set forth in Portuguese law.

3 — Changes in Portuguese law relating to the above shall be communicated to USFORAZORES through CBA4 by DST.

## Article 20

**English language bonus**

1 — There shall be three categories of English language bonus (ELB) payable. Each shall receive the amount stated below:

- a) 1500;
- b) 2200;
- c) 2700.

2 — Employees who are employed by USFORAZORES on the date this agreement enters into force shall receive the appropriate amount for the ELB to which they are entitled without further retesting.

3 — Employees who voluntarily take a position with a different ELB will receive the ELB of the new position, if they are qualified. Employees who are involuntarily moved to a position with a lower ELB, or if there is a change in the ELB of the position, will retain the ELB paid on the original position.

4 — New employees, or those who have not been assigned an ELB category, shall take the English comprehension language test (ECL). They shall then be assigned an ELB category if they qualified.

5 — Employees in ELB categories a) and b) shall take the ECL for promotion to a higher ELB category.

## Article 21

**Labor positions**

The positions referred to in article 5 of the Labor Agreement as having been «held in the past by Portuguese national employees» are those that were previously occupied by Portuguese national employees but have been occupied by US citizens since January 1, 1991. When these positions become available through the attrition of the incumbent employee, and if the position is open for recruitment, it will be filled by a Portuguese national employee.

## Article 22

**Registration**

1 — Candidates for employment with USFORAZORES must register with SRPC.

2 — Candidates may register in as many categories or classes for which they qualify.

3 — SRPC shall set up the necessary registers and files so that candidates applying for employment who meet the necessary requirements will be listed by professional categories and classes.

4 — These registers and files shall include information pertaining to: length of service, work performed, education, technical or professional qualifications and trade licenses, special skills and other information necessary to determine qualifications for employment.

5 — SRPC will process registrants for USFORAZORES employment through CBA4 to determine their eligibility for base access before referring them to the CPF for consideration.

## Article 23

**Recruitment of personnel**

1 — In accordance with article 7 of the Labor Agreement, the Civilian Personnel Recruitment Section (SRPC) shall refer candidates to the CPF within 30 calendar days of the request.

2 — The request shall include information pertaining to: occupation, number of vacancies available, required conditions, qualification requirements and other pertinent information.

3 — SRPC will refer all available candidates who meet the necessary requirements for the position to be filled. The CPF will be provided a list of all candidates who have been referred.

4 — USFORAZORES may request, by name, former employees who have performed the same type of work and meet the employment qualifications.

## Article 24

**Recruitment outside of Terceira**

If it becomes necessary to recruit personnel with the required qualifications off Terceira Island, a USFORAZORES representative may go to other islands of the Azores and Madeira Archipelagos or to the mainland to contract the necessary personnel in accordance with the information provided by DST.

## Article 25

**Return transportation**

1 — USFORAZORES will provide employees contracted under the provisions of article 24 return transportation to their usual place of residence upon termination of the work contract.

2 — The initial and return transportation entitlement only applies to the employee and not dependents or transportation of household goods.

## Article 26

**Assistance from employment center**

1 — Whenever the SRPC does not have qualified personnel registered for the desired occupation, it will

request the necessary personnel from the Centro de Emprego de Angra do Heroísmo (CEAH).

2 — If the CEAH is unable to provide qualified personnel for requested occupations, it will advertise the vacancy in local newspapers. Such advertisements will be paid for by USFORAZORES.

#### Article 27

##### Notification

1 — In order to fill the requests, SRPC will notify the candidates who meet the requirements to report within four calendar days.

2 — Urgent notification, paid for by USFORAZORES, should be made by telephone or telegram.

3 — SRPC will provide the USFORAZORES Civilian Personnel Flight (CPF) with a listing of all candidates contacted in response to the request.

#### Article 28

##### Civil identification and professional trade license

1 — Registrants shall furnish the SRPC proper civilian identification and any other documents required for completion of the registration cards.

2 — Whenever the professional trade license constitutes an essential certificate for the practice of an occupation, the registrants shall present it at the time of registration. The loss of a trade license during the registration period will disqualify the registrant from employment.

#### Article 29

##### Removal from registration lists

The following personnel will be removed from the registration list of employee candidates:

- a) Personnel notified for selection purposes who do not report within four days without a valid reason;
- b) Personnel called for an interview who do not report within forty-eight hours without a valid reason;
- c) Personnel who refuse an employment offer within their occupation and pay grade without a valid reason.

#### Article 30

##### Appointments

1 — Employees of USFORAZORES can be hired either for permanent or temporary work.

2 — Permanent and temporary workers can be hired for full-time or part-time work.

3 — Part-time employment is defined as work of less than forty hours per week.

a) An employee's work schedule will be posted in advance and contain the hours for each day he is expected to work.

b) A part-time employee's scheduled hours may vary from day to day or week to week.

c) Individuals hired for part-time employment will be entitled to overtime pay when the total number of hours in their bi-weekly pay period exceeds two times the weekly number of hours established in the work contract.

4 — A permanent employee occupying an obligated position will be returned to his original position if the person who previously held the position returns to duty.

5 — Temporary hiring may be either for a definite or indefinite period of time.

a) Temporary contracts of an indefinite nature are for the replacement of a worker who, for any reason, is unable to work, or who may have a case in court to determine the validity of his employment termination, or for construction projects.

b) Temporary contracts of a definite nature are for the following situations:

- 1) Temporary work increase in an organization;
- 2) Perform an occasional task or a specific temporary job;
- 3) Hiring of workers looking for their first job or those who have been unemployed for a long period of time.

c) A temporary contract must be done in writing and signed by both parties. It must state the professional category, work schedule and location, the date the contract begins, the date signed and the period of time it covers. It must also include the reason for the action.

d) Temporary contracts with a term of six months or more can be renewed.

1) A contract can be renewed two times beyond the initial appointment for up to a maximum of three years of employment.

2) If a contract is renewed, the period of service is considered continuous and retroactive to the original appointment date for service computation date purposes.

e) The temporary contract expires at the end of the term that was stipulated, provided that USFORAZORES gives the employee at least an 8 day advance written notice stating the contract will not be renewed. In the case of an indefinite temporary appointment lasting more than one year, the employee will be given 30 calendar days notice of termination.

f) If USFORAZORES fails to comply with the notice requirements of this article concerning temporary employment, the employee will be entitled to another temporary appointment equal to his current one. In the case of an indefinite temporary appointment, it will be made permanent. If the employee is extended beyond the maximum period of three years, or the appointment is renewed more than two times, or the requirements of paragraph 5, c), are not fulfilled, the appointment will be made permanent and the entire time will be considered creditable service.

g) When a temporary contract that has lasted for more than 24 months expires, USFORAZORES cannot hire anyone else to said position for a period of 90 days.

6 — General provisions regarding termination of employment of temporary workers are contained in article 71.

7 — A temporary worker must provide at least 15 calendar days advance notice of their intended resignation date. Failure to provide notice will result in the employee's payment of an indemnity in the amount equal to base pay corresponding to the advance notice period.

8 — While temporarily employed, the worker will be afforded priority consideration if the same position is being externally recruited on a permanent basis.

9 — Failure to provide the required consideration will oblige USFORAZORES to pay the employee an indemnity corresponding to one half of one month's base pay.

10 — USFORAZORES can, whenever necessary, hire personnel on a services rendered basis. This category is known as an Hourly Rate Worker status to supplement the work force.

a) USFORAZORES will be allowed to work up to 15 percent of the number of employees in each Non Appropriated Fund (NAF) activity as Hourly Rate Workers (e. g., the club, billeting, the bowling alley, BX, etc.).

b) Hourly Rate Workers may work up to eight hours each day for up to twenty hours each week.

c) If an Hourly Rate Worker works more than the maximum number of hours each day or week, the employee will be compensated at a premium of 100 percent.

d) The following benefits and allowances apply to an Hourly Rate Worker:

- 1) A noon meal, or the equivalent, will be provided if the employee works five hours or more in any given day;
- 2) Employees who have completed a cumulative total of 30 days service are entitled to a Christmas subsidy in proportion to the average number of hours worked;
- 3) Social security contributions;
- 4) On-the-job accident insurance;
- 5) English language bonus;
- 6) Overtime as described in paragraph 10, c), above;
- 7) Holiday pay for hours worked will be paid at a premium of 50 percent basic pay. Holiday hours worked in an overtime status as defined above will be paid a premium rate of 100 percent;
- 8) Hours worked between 20.00 and 7.00 will be computed at a premium rate of 25 percent of the basic hourly rate.

#### Article 31

##### Appointment procedures

1 — Personnel who have been selected for appointment will report to the CPF to schedule medical exams, skills and other necessary tests.

2 — The CPF will accomplish the individual admission proposal and forward it to SRPC to complete the process.

#### Article 32

##### Probationary period

1 — Considering the special nature of the work performed by USFORAZORES, new employees will be required to serve the following probationary periods:

- a) Employees are considered to be on a probationary basis for the first 60 days of employment;
- b) Temporary employees with appointments for more than six months are considered to be on a probationary basis for the first 30 days of employment;
- c) Temporary employees with appointments for six months or less are considered to be on a probationary basis for the first 15 days;
- d) The period defined above does not apply to positions such as accounting and engineering technicians, mechanical maintenance and repair

technicians, aircraft and electronic equipment maintenance technicians, skilled tradesmen and craftsmen, supervisors, firefighters and others requiring prolonged training and development which require a greater probationary period due to the technical complexity or elevated degree of responsibility of such jobs or duties. The greater probationary period shall not exceed six months. In such cases, the duration of the probationary period shall be specified in the employment contract.

2 — During the probationary period following selection in a permanent or temporary appointment, an employee may be separated for substandard performance and/or misconduct without advance notice or indemnity.

3 — During the probationary period following selection to a permanent or temporary appointment of an employee, the immediate supervisor will make the determination in accordance with USFORAZORES internal directives as to whether the subordinate employee meets the general character traits and qualifications for continued employment with USFORAZORES. If a determination is made to separate the employee, the employee's future selection into a USFORAZORES position must be approved by the COMUSFORAZORES prior to appointment action. If such approval is granted, the time spent during the first probationary period will not be considered creditable service for any reason.

4 — If the employee remains employed with USFORAZORES during the entire probationary period that time will count for length of service purposes.

#### Article 33

##### Composition of Committee of Employee Representatives (CRT)

1 — The CRT referred to in article 10 of the Labor Agreement will be composed of five members.

2 — Without prejudice to the provisions of this regulation, the Committee members are entitled to the protection provided by internal Portuguese law to members of employee representative Committees.

#### Article 34

##### Rights and responsibilities of the Committee of Employee Representatives (CRT)

1 — The Committee shall have the following specific rights and responsibilities:

- a) Be provided a copy of the USFORAZORES annual personnel report in accordance with article 4;
- b) Be provided a copy of the USFORAZORES monthly report of personnel changes resulting from promotions, appointments, separations and other circumstances in accordance with article 4;
- c) Meet with COMUSFORAZORES or his designated representatives once every month for discussion and review of matters within its area of responsibility;
- d) Call general meetings of workers in accordance with article 36;
- e) To elicit input from the employees regarding work related matters;



- f) To disseminate information to employees regarding work related matters;
- g) Participate in the electoral process of the CRT in accordance with applicable Portuguese law;
- h) Be provided a copy of all proposed disciplinary actions pertaining to suspensions without pay and dismissals;
- i) To otherwise represent the legitimate interests of the employees they represent at the levels of USFORAZORES, CBA4 and DST.

2 — The exercise of the rights of the CRT may have to be postponed based upon the requirements of military operations.

3 — Prior to their implementation, the following will be submitted to the Committee for its review and comment:

- a) Proposal for USFORAZORES internal regulations in accordance with article 3;
- b) Proposal for USFORAZORES uncommon tours of duty and changes to work schedules in accordance with article 38;
- c) Proposed changes to USFORAZORES position classification standards and methods used for internal promotion;
- d) Proposed changes to this regulation as provided by article 91;
- e) Proposed changes of a substantial nature in matters affecting employment and working conditions, such as collective dismissals.

4 — Except for paragraph 3, b), above, the comments referred to in the previous paragraph must be submitted in writing within a maximum of 15 days from date of receipt of the request. Responses to paragraph 3, b), will be required within 5 working days. These periods may be extended by mutual consent if the range and complexity of the matter so requires.

5 — If a response is not submitted within the time periods referred to in the previous paragraph, the requirement specified in paragraph 3 will be considered fulfilled.

#### Article 35

##### Allowance of hours

1 — Committee members are entitled to twenty hours per month for exercise of their Committee activities. This allowance may not be carried over from one month to another. Additional hours, to a maximum of forty hours per month will be granted by USFORAZORES when justification is provided.

2 — Keeping in mind administrative and military requirements, Committee representatives must advise their supervisors prior to leaving the worksite of the time of their departure, their destination, the anticipated time of their return and the fact that their absence is related to functions of the Committee.

3 — At all times not specified in paragraph 1 above, Committee members are required to perform their normal duties.

#### Article 36

##### Meetings of the Work Force — place and time

1 — The Committee may convene general meetings of employees who are subject to the provisions of this

Regulation. These meetings will take place outside of the BA4 area and during normal off duty hours.

2 — The Committee may convene partial meetings with employee's outside work areas during normal off duty hours provided such meetings do not affect the regular performance of duties nor interfere with mission accomplishment.

#### Article 37

##### Elections

1 — The CRT will be elected bi-annually from lists of candidates proposed by permanent employee's through secret ballot according to the principle of proportional representation.

2 — The proposed lists of candidates must be endorsed by a minimum of 10 percent of the permanent employees. No employee may endorse or be included in more than one list.

3 — The elections will be called with a minimum of 15 days advance notice from the CRT or a minimum of 10 percent of the permanent employees. Ample publicity of the elections will be made, indicating specifically the date, place and time that voting will take place. A copy of the notice of elections will be forwarded to USFORAZORES, CBA4 and DST at the same time.

4 — The elections will be held in the work area during duty hours.

5 — A permanent employee's right to elect or be elected cannot be prejudiced against by reason of his age or position.

6 — The electoral laws will be made by the CRT, and after approval by USFORAZORES and CBA4, the electoral laws will be published concomitantly with the notice of the elections.

7 — USFORAZORES shall not be responsible for any expenses incurred incident to the elections.

#### Article 38

##### Work schedules

1 — Work schedules established by USFORAZORES in accordance with applicable provisions will be conspicuously posted in all work areas subject to this Regulation.

2 — Work schedules for USFORAZORES employees on uncommon tours of duty or working in shifts, as defined in articles 45 and 49, will be submitted to CBA4 for DST review and approval.

3 — The Committee of Employee Representatives will be provided with a copy of all changes to organization work schedules for their review and comment.

#### Article 39

##### Scheduling female employees

1 — Female employees subject to the provisions of this Regulation cannot perform work before 7.00 and after 20.00, except in special cases that must be submitted to CBA4 for DST review and approval.

2 — USFORAZORES is required to excuse female employees with family responsibilities from performance of overtime work whenever they so request. Said excusal cannot result in less favorable treatment.

### Article 40

#### Lunch periods

1 — The normal work day period, referred to in article 11 of the Labor Agreement, will be interrupted by a lunch period of one hour after four or five consecutive hours of work.

2 — In special and properly justified cases, requests to change lunch periods may be submitted to CBA4 for DST review and approval.

3 — Lunch periods scheduled in accordance with the provisions of the previous paragraph shall not exceed two hours nor be less than thirty minutes.

4 — Thirty minute lunch periods are granted only to employees who work in shifts. In this case, the lunch period will be counted as time worked.

### Article 41

#### Weekly day off

1 — Employees subject to the provisions of this Regulation are entitled to a weekly day off which, as a rule, will be Sunday.

2 — Activities who operate on Sunday are authorized by law to schedule the day off according to the operation of the activities.

3 — When work is performed in shifts, shifts must be established so that employees have a day off within each seven days.

4 — USFORAZORES will schedule the day off referred to in the previous paragraph to fall periodically on a Sunday at least four times a year.

5 — Employees will be given a complementary day off which will precede or follow the day off defined in paragraph 1. By mutual agreement between the employer and employee, the complementary day off may be separated from the weekly day off.

6 — Employees belonging to the same household shall be given the same weekly day off whenever possible.

### Article 42

#### Work performed on weekly days off

1 — An employee may be required to work on his weekly or complementary day off only when a mission essential requirement exists; in cases of serious accidents or imminent serious losses and damages.

2 — DST shall be notified through CBA4 of the situations specified in paragraph 1 within forty-eight hours.

### Article 43

#### Overtime

1 — Overtime is defined as authorized and approved work in excess of either the scheduled work day or basic workweek, as defined by article 11 of the Labor Agreement.

2 — Overtime work can be performed for the following reasons only:

- a) When USFORAZORES must meet special, time-critical, or increased work requirements; or
- b) In cases of unforeseeable and unavoidable circumstances, including Acts of God.

3 — Without prejudice to the provisions of paragraph 3 of the following article, employees may be excused from performance of overtime upon presentation of acceptable justification.

### Article 44

#### Overtime work limits

1 — As a rule, each employee cannot perform more than two hours overtime per normal work day up to a maximum of 220 hours per year.

2 — An employee may not work more than the same number of hours on the scheduled day off that he works on his normal work day.

3 — These limits may be exceeded in the following cases:

- a) When work requirements cannot be met otherwise and local labor conditions do not permit another solution;
- b) In cases specified in paragraph 2, b), of the previous article.

4 — Whenever possible in the cases specified in paragraph 3, a), above, the increase in overtime must be previously authorized by DST through CBA4. When circumstances do not permit prior authorization, USFORAZORES will advise DST through CBA4 of the overtime performed.

5 — In the cases specified in paragraph 3, b), USFORAZORES will record, as far in advance as possible, each hour of overtime in an overtime control log, indicating the reasons.

### Article 45

#### Work in shifts

1 — Activities requiring 24-hour manning or those, which due to special circumstances require a longer manning period each day, may be organized in shifts.

2 — Whenever possible, shifts should be organized in accordance with the employee's interests and preferences.

3 — Each shift cannot exceed the normal work day period limits established in article 11 of the Labor Agreement.

4 — A change in shift can only be made following the employee's weekly day off.

### Article 46

#### Compensatory time off

1 — Personnel required to work overtime during their weekly day off shall be entitled to a day off with pay on one of the three following days.

2 — Personnel required to work overtime during their complementary day off are entitled to a half day off with pay when the hours worked accumulate to equal their normal full day. This time must be taken within 30 days following the accumulation to the normal full day.

3 — Personnel required to work on the following holidays are entitled to an additional day off which must be taken within 30 days:

- a) New Year's Day;
- b) Day of Portugal;

- c) Day of the Worker;
- d) Espírito Santo Monday;
- e) Christmas Day.

#### Article 47

##### Night work

1 — Work performed between 20.00 hours of one day and 7.00 hours of the following day is considered night work.

2 — Night work pay is 25 percent higher than the pay for equivalent work performed during the day for all employees except day shift employees (8.00-15.00) who are entitled to 50 percent of the basic hourly rate.

#### Article 48

##### Overtime and holiday pay

1 — Overtime work performed on a regular work day shall be computed at a premium rate of 100 percent of the basic hourly rate established in accordance with article 15.

2 — Overtime work performed on weekly and complementary days off will be paid at a premium rate of 200 percent of the regular hourly rate.

3 — Overtime work performed on holidays will be paid at rate of 200 percent of the regular hourly rate, in addition to the remuneration to which the employee would be entitled.

4 — Regularly scheduled work performed on a holiday shall be paid at the rate of 200 percent of the basic hourly rate.

#### Article 49

##### Firefighter pay

1 — Firefighter employees shall be entitled to receive premium pay after completion of forty hours of work in the work week.

2 — Firefighter employees will work a schedule of two twenty four hour days per week.

3 — Premium pay will be paid at the rate of 50 percent of the basic hourly rate for those hours worked between forty and forty-four hours, premium pay will be paid at the rate of 75 percent for those hours in excess of forty-four hours worked.

#### Article 50

##### Transportation

1 — USFORAZORES employees will be provided round-trip transportation from established transportation routes in the area of their legal residence to BA4 for each day of scheduled work.

2 — Upon mutual agreement, employees may receive a cash reimbursement in lieu of round-trip transportation for each day of scheduled work.

#### Article 51

##### Legal holidays

The following are considered legal holidays:

- 1) New Year's Day — January 1;
- 2) Mardi Gras — variable;
- 3) Day of Liberty — April 25;
- 4) Good Friday — variable;

- 5) Day of the Worker — May 1;
- 6) Corpus Christi — variable;
- 7) Espírito Santo Monday — variable;
- 8) Day of Portugal — June 10;
- 9) Praia da Vitória — variable (municipal holiday);
- 10) Assumption Day — August 15;
- 11) Founding of the Republic — October 5;
- 12) All Saints' Day — November 1;
- 13) Restoration of Independence — December 1;
- 14) Immaculate Conception — December 8;
- 15) Christmas Day — December 25.

#### Article 52

##### Holiday entitlement

1 — All employees shall be paid for the holidays referred to in the previous article when the holidays fall on a regular day of work.

2 — When the holiday falls on a regularly scheduled non-work day, the employee shall not be entitled to any remuneration or additional day off for such holiday.

3 — In the event that COMUSFORAZORES authorizes any additional holidays over and beyond those authorized in article 51 above, those employees released to observe the additional holiday will receive their regular remuneration; however, declaration of such holidays does not obligate USFORAZORES to the provisions of article 48.

#### Article 53

##### Entitlement to leave/vacation

1 — All USFORAZORES employees shall be entitled to accrue and use leave for vacation, personal and emergency purposes.

2 — Entitlement to leave for vacation is based upon work performed in the previous calendar year. Leave is earned as of January 1, except when employment begins during the first semester of the calendar year. In this case, an employee shall be entitled to a vacation period of 10 consecutive days after completion of the probationary period.

3 — Entitlement to leave is undeniable and the actual use of leave cannot be substituted, except as expressly authorized herein, by any compensation, monetary or otherwise, even with the employee's consent.

#### Article 54

##### Scheduling of vacation

1 — The vacation period should be scheduled by mutual agreement between USFORAZORES and the employee.

2 — If there is no agreement, USFORAZORES shall prepare the vacation schedule after advising the CRT regarding this matter.

3 — In the case specified in paragraph 2, USFORAZORES may only schedule the vacation period between May 1 and October 31.

4 — The final vacation schedule shall be completed and posted in all work sections no later than April 15 of each year.

5 — Employees belonging to the same household shall have the option of taking their yearly vacation period at the same time, unless a determination is made that priority job requirements exist.

## Article 55

**Leave/vacation allowance**

1 — The annual vacation period will be as follows:

- a) 16 work days for an employee on an indefinite appointment with less than two years of creditable service as of January 1 of the respective year;
- b) 24 work days for employees on an indefinite appointment with two years or more of creditable service as of January 1 of the respective year;
- c) Two work days for each complete month of service if an employee is on a temporary appointment.

2 — Employees may use their leave on a daily basis. However, employees will be encouraged to schedule the major portion of their annual leave for a single period of absence.

3 — For purposes of determining the complete month of service referred to in paragraph 1, c), all of the days in which work was performed, both consecutive and interpolated, will be counted.

## Article 56

**Accumulation of vacation**

1 — Vacation should be taken during the course of the calendar year in which it is earned.

2 — As an exception, if important personal or family reasons are involved, employees may request their vacation period be carried over for accumulation in order to take it with the vacation period of the following year.

3 — The maximum amount of vacation period that may be carried forward from one calendar year to another is 24 work days. Any days to the employee's credit which at the end of the calendar year would exceed 24 work days must be taken prior to the end of the calendar year or it will be lost.

## Article 57

**Vacation pay**

1 — The remuneration owed during the vacation period cannot be less than the amount an employee would receive if he were actually working. Said remuneration does not include meals (in money or in kind), overtime (does not refer to premium pay for firefighters), transportation subsidy, or irregular night work. It shall be paid prior to the onset of the employee's vacation period.

2 — In addition to the remuneration mentioned in the previous paragraph, employees are entitled to a vacation subsidy equal to 100 percent of said remuneration.

3 — Said subsidy shall be paid in a lump sum once annually on the payday prior to the vacation, or major portion thereof, if the vacation period is segmented. The subsidy cannot be carried over to the next year. Therefore, if the employee does not take his annual leave and carries it over to the next year, the employee will be paid his subsidy for the previous year on the payday covering the first pay period of the new calendar year.

## Article 58

**Illness during leave**

1 — If the employee becomes ill while on leave, his leave will be interrupted as long as USFORAZORES is informed of the illness. The remainder of the leave can be used upon termination of the illness or as agreed upon by both parties.

2 — Proof of illness in the situation specified in the previous paragraph may be provided by a hospital, a social security physician, or a medical certificate.

## Article 59

**Postponement or interruption of scheduled leave**

1 — Whenever an employee's scheduled use of the major portion of his leave must be postponed or interrupted due to imperative operational requirements of USFORAZORES, the employee may be entitled to compensation. The compensation will be paid in the event that an employee sustains direct monetary losses as a result of the interruption of his leave. The employee is responsible for verifying the amount of direct monetary loss and the compensation will be limited to that amount.

2 — Whenever an employee's scheduled use of the major portion of his leave is interrupted by USFORAZORES, one half of that leave period must be taken without interruption.

3 — The vacation period must be rescheduled whenever an employee is temporarily unable to begin his scheduled vacation period due to reasons beyond his control.

4 — Any postponed leave will be rescheduled for a time acceptable to USFORAZORES and the employee. If an employee's leave is rescheduled into a subsequent calendar year, he shall not be subject to the limitations of article 56.

## Article 60

**Suspension of vacation rights**

1 — In cases where scheduled leave has to be denied due to military emergency, leave in excess of 24 days may be carried over for use the following year.

2 — In other situations, if USFORAZORES denies the employee the use of his leave under the terms foreseen in this Regulation, the employee shall receive three times the remuneration equivalent to the vacation denied. This denied vacation must be taken during the first semester of the next calendar year.

## Article 61

**Definition of absence**

1 — An employee is considered absent when he is not present during his normal duty hours.

2 — When an employee is absent from work for shorter periods than his normal duty hours, the individual absences will be added to determine the normal workday periods for which he was absent.

3 — In cases where the normal workdays are not equal, the shortest period will always be considered as the complete workday when applying the provisions of the previous paragraph.

4 — Employees with variable work schedules will be charged a day of absence when they do not perform work during a period of scheduled duty hours.

## Article 62

### Notification of absences

1 — When the employee foresees that he will be absent for justified reasons, the employee will notify USFORAZORES as far in advance as possible.

2 — An employee who cannot report to work due to unforeseeable justified reasons is obligated to notify his immediate supervisor within two hours after the start of the workday, except when unusual circumstances preclude such reporting. So as to permit the section to get a replacement, an employee who is on night shift must give notice of absence by telephone or other fast means at least two hours prior to the start of a shift, except when the unusual circumstances preclude such reporting.

3 — If an employee is ill for more than 3 days and less than 30 days, he must submit on his return to duty a medical certificate or a statement from the social welfare medical services specifying the period in which he was unable to work due to illness.

4 — If an employee is not in a condition to return to work after 30 days from the onset of an illness, the period of his absence may be extended for a maximum of four years under the provisions of article 67, 1. The employee shall submit a medical certificate or statement from the social welfare medical services at the end of the first 30 days and every 30 days thereafter. Employees who fail to return within the maximum four years will be terminated in accordance with article 71, c).

5 — Failure to comply with the provisions of the previous paragraphs will render the absences unjustified.

## Article 63

### Policies related to unjustified absences

1 — Absences not justified under article 64 are considered to be unjustified.

2 — Unjustified absences always entail a corresponding loss in pay. Any period of unjustified absence shall be deducted from an employee's time in service for service computation date purposes.

3 — When an employee is unjustifiably absent for a scheduled work period, the scheduled time off or holidays immediately prior or subsequent to the absence will also be subject to the provisions of the previous paragraph.

4 — When an employee reports for work either to begin or return to work with an unjustified delay of more than thirty to less than sixty one minutes, USFORAZORES may refuse to accept his services during all or part of the normal work period.

## Article 64

### Justified absence

1 — Employees are entitled to the following justified absences without charge to their leave and without loss of pay or benefits:

- a) Marriage: 11 consecutive work days;
- b) Death of spouse, father, mother, father-in-law, mother-in-law, son, daughter, stepfather, stepmother, stepson, and stepdaughter: 5 consecutive calendar days;
- c) Death of grandparent, grandchildren, brother, sister, and brother or sister-in-law: 2 consecutive calendar days;

- d) Birth of a child: 2 consecutive calendar days;
- e) Blood donation: not to exceed four hours. This may be increased to one day when warranted by special circumstances;
- f) Jury duty or when an employee is called as a witness by a court to testify;
- g) When an employee is taking a test in an educational facility;
- h) When his assistance to a member of his immediate household is essential: not to exceed 3 consecutive days;
- i) Candidates in election for public office: number of days legally established for each case, when justified;
- j) Other absences as may be specified in USFORAZORES internal regulations.

2 — For the following, employees may use leave or are entitled to justified absences with loss of pay:

- a) When an employee cannot work due to reasons beyond his control, such as illness or accident;
- b) Absences relating to court matters other than those of paragraph 1 above;
- c) Other absences as may be specified in USFORAZORES internal regulations.

3 — When an employee is on forced absence in accordance with the previous paragraph 2, b), for more than one month, the provisions contained in article 67 and subsequent articles will be applicable.

4 — Employees are required to prove the veracity of the facts to their immediate supervisor for such absences.

## Article 65

### Leave without pay

1 — USFORAZORES may approve leave without pay at the request of the employee, not to exceed one year. If unusual circumstances warrant, this period may be extended by USFORAZORES at the request of the employee.

2 — The period of leave without pay is creditable for length of service purposes but not for accrual of leave.

3 — During said period, the rights, responsibilities and guarantees of the parties are terminated since they presuppose the actual performance of work.

## Article 66

### Reemployment rights to position

The employee in a leave without pay status pursuant to the previous article has the right to return to his position. If the employee has been granted an extension, return rights will also be extended for a like period.

## Article 67

### Interruption due to forced absence on the part of the employee

1 — When it becomes known that an employee will be absent for more than 30 calendar days due to reasons beyond his control, such as illness or accidents, the work contract is suspended and the rights, responsibilities, and guarantees of the parties are terminated since they presuppose the actual performance of work. An employee under a permanent appointment must be noti-

fied in writing of the following prior to suspension of the work contract:

- a) Upon suspension of the work contract, the position will become obligated for the employee until such time as the employee is able to return to the position;
- b) If the employee recovers, he may return to his position upon medical certification from social security that he is capable of performing the specific duties of his position;
- c) Whenever it becomes certain that the employee will be unable to return to work, the obligation will cease.

2 — When it becomes known that an employee will be required to perform mandatory Portuguese military or civic service or elected or appointed to political office, the work contract is suspended and the rights, responsibilities, and guarantees of the parties are terminated, since they presuppose the actual performance of work. The employee who is under a permanent appointment will be informed in writing that his position will become obligated for a term equal to his term of obligated military service, civic service, or office described above, and that he will have return rights to the position or to an equivalent position at the same grade level.

3 — If the appointment is of a temporary nature the interruption does not preclude its termination at the end of the appointment period.

4 — The provisions guaranteeing return rights do not apply to hourly rate workers or employees terminated within the probationary period.

#### Article 68

##### Return of employee

1 — When the ill employee, under the previous article, returns to duty, he will be placed in his former position or another position having the same grade and classification. The return to duty must be effected within 15 days from the date USFORAZORES receives notice of the employee's availability.

2 — When the employee is discharged from the military or civic service or political office and desires to return to the position to which he has return rights according to the previous article, he must notify the CPF in writing not later than 15 calendar days following discharge. Failure to comply within this time limit will negate his entitlement to return to the position, and the obligation to the position will be rescinded. After notification by the employee, the employer has 15 days to restore the employee to duty.

3 — The periods of absence noted in paragraphs 1 and 2 above will be creditable service for length of service purposes.

#### Article 69

##### Rights of female employees

1 — Female employees are entitled to the following without loss of pay:

- a) To be relieved from duties considered medically unfavorable to her pregnancy, during pregnancy and up to three months after delivery;
- b) To be absent from work for 90 days during her maternity period without reduction in her vaca-

tion or time in service. 60 of those days must be taken immediately after delivery and the remaining 30 days must be taken in their entirety or in part before or after the delivery.

2 — If the newborn is hospitalized after delivery, maternity leave may be interrupted while the child is in the hospital and resume from the time the hospitalization terminates until the end of the maternity leave period.

3 — In an event of a miscarriage or still-born delivery, the maternity leave period will be a maximum of 30 days.

4 — Entitlement to maternity leave terminates in case of death of the newborn, but a 30 day rest period will always be assured.

5 — If the employee cannot return to work at the end of the period referred to in paragraph 1, b), above, the period may be extended under the provisions of article 67.

6 — Upon request and after producing medical evidence, a female employee will be allowed two periods per day not to exceed one hour each for the breast feeding of her newborn infant. This allowance shall not exceed one year from the birth of the child.

#### Article 70

##### Termination of employment

Termination of employment (work contract) will be in accordance with article 13 of the Labor Agreement.

#### Article 71

##### Termination by expiration

The employment (work contract) of any USFORAZORES employee will expire under the following circumstances:

- a) The expiration of the period for which the employment (work contract) was established;
- b) The retirement of the employee due to old age or disability;
- c) Upon verification of supervenient, absolute and definite impossibility of the employee to perform his duties.

#### Article 72

##### Retirement termination due to old age or disability

1 — The Portuguese social security system will provide to the CPF the names of USFORAZORES employees who are receiving retirement benefits.

2 — An employee's appointment (work contract) is terminated when:

- a) Upon learning from social security that the employee is receiving social security benefits, USFORAZORES has 30 calendar days to notify the employee that his appointment will be terminated. If not, the employee will be placed on a six months temporary appointment. The aforementioned contract can be subsequently renewed in a like manner. Whenever USFORAZORES desires to terminate the appointment, the employee must be provided at least 60 calendar days notice prior to the expiration of the

appointment. If the employee desires to terminate employment, he must provide the employer 15 days notice;

- b) Upon mutual agreement, an employee who receives social security pension may be placed on a temporary appointment for a 6 month period. Termination of said appointment will be accomplished in accordance with subparagraph 2, a), above. Upon reaching age 70, the employee may be terminated. However, a temporary appointment may be provided in accordance with the terms of subparagraph 2, a), above;
- c) The employee is determined to be permanently disabled for continued employment by the CPPSS.

#### Article 73

##### Revocation by mutual agreement

1 — USFORAZORES and the employee may agree to terminate employment (work contract) under the terms of the following paragraphs:

- a) The agreement to terminate employment (work contract) must consist of a document signed by both parties. Each party will maintain their own copy;
- b) The document should expressly mention the date the agreement was signed and its effective date;
- c) In the same document, the parties may agree to provide other terms, as long as they do not violate Portuguese law.

#### Article 74

##### Termination by just cause promoted by USFORAZORES

1 — The serious behavior of the employee and its consequences makes it immediately and practically impossible to maintain him at work and constitutes just cause for removal.

2 — The following list of behaviors is intended as an example and is not all inclusive. These behaviors constitute reason for removal with just cause:

- a) Insubordinate disobedience to orders given by responsible supervisors;
- b) Violation of USFORAZORES' employee's rights and guarantees;
- c) Repeated conflicts with other USFORAZORES employee's;
- d) Repeated lack of intent to diligently comply with the obligations inherent to performing an assigned job;
- e) Negligent behavior which causes serious financial loss to USFORAZORES;
- f) Unjustified absences from work that will result in direct losses or serious risks to USFORAZORES or, regardless of any loss or risk, when the number of unjustified absences reaches 5 consecutive or 10 interpolated absences per year;
- g) Failure to follow sanitary and safety rules at work;
- h) The exercise of physical violence, injuries or other offenses punishable by law, within the scope of his professional activity;

- i) Crimes against the freedom of others referred to in the previous paragraph;
- j) Non-compliance with judicial decisions or executive administrative actions;
- k) Employee's abnormal reduction in productivity;
- l) False statements to the employer, including false statements in the justification of absences;
- m) Loss of confidence in the employee.

#### Article 75

##### Termination of the work agreement during probationary period

During the probationary period referred to in article 32, either party can terminate the work agreement without advance notice and without having to justify the reason for the just cause and without the right to pay indemnity.

#### Article 76

##### Reduction in force and termination by collective dismissal

1 — Whenever USFORAZORES intends to release employees by either separation from the rolls, reassignment involving displacement or change to lower grade as a result of lack of funds, lack of work, organizational realignment or other mission changes, a formal notice of intention will be delivered to the CBA4.

2 — The formal notice will describe the basis for the reduction in force and a listing of affected positions by various sections. The CBA4 will consult with DST, and has 30 calendar days to provide any comments to COMUSFORAZORES. On the same date as the formal notice to CBA4, a copy of the notice will also be sent to CRT for their comments.

3 — The following criteria will be used by the CPF to identify affected employees:

- a) Competitive area: all employees within USFORAZORES will compete for the remaining positions;
- b) Competitive levels: names of employees are grouped according to competitive levels defined as all positions in the competitive areas which are similar in kind and grade and between which employees could be readily interchanged without undue interruption to the work program;
- c) Minimum service time: employees will be ranked within competitive levels by service computation date. Any employee identified is entitled to be reassigned to any vacant position for which they qualify. If no vacancy exists, the identified employee is entitled to return to his former position or other position within the same competitive level unless the employee holding the former position has a later service computation date.

4 — Subsequently, a notice will be issued to each affected employee at least 30 days in advance of the separation date. The notice will contain information specified in the Portuguese Civilian Personnel Regulation, Lajes Field Regulation 40-1. If USFORAZORES fails to comply with this period, they will pay the employee the wages corresponding to the advance notice period unless the parties mutually agree to an earlier release date.

5 — During the advance notice period, the worker is entitled to sixty-four hours without prejudice to his

pay to look for alternative employment. The credit of hours can be divided up by some or all the days of the week, as per the worker's choice, subject to supervisory approval based on mission requirements.

6 — Employees who wish to appeal the separation use the procedures of article 86 of this regulation and article 15 of the Labor Agreement.

7 — The potential remedies of an invalid removal are as stated in article 85.

8 — Employees who are changed to lower grade will be granted pay retention under article 9 of this regulation.

#### Article 77

##### Employment termination effects

1 — Upon termination of employment (work contract), USFORAZORES will pay the employee the remuneration equivalent to a proportional vacation period of the time in service during the year of termination. The same procedure shall be applied with respect to the remuneration owed for vacation subsidy.

2 — If employment (work contract) is terminated before the vacation period earned at the beginning of that year is taken, the employee will be entitled to receive the remuneration equivalent to that period. The same procedure shall be applied with respect to the remuneration owed for vacation subsidy.

3 — The vacation period referred to in paragraphs 1 and 2 shall count as time in service if not taken.

#### Article 78

##### Employment interruption effects (due to prolonged absence)

1 — If the employee is unable to take all or part of his earned vacation during the year in which the work contract is interrupted due to prolonged forced absence under article 67, he shall be entitled to a remuneration equivalent to the unused vacation period and the corresponding subsidy.

2 — Upon termination of the forced absence, the employee is entitled, after three months of effective service, to a vacation period and corresponding subsidy that he would have earned on January 1 of that year, as if he had been working.

3 — The vacation days in excess of the number of days occurring between the time the employee reports for work at the end of his forced absence and the end of the calendar year in which the forced absence took place shall be used during the first three months of the following year.

#### Article 79

##### Disciplinary authority

USFORAZORES has disciplinary authority over its Portuguese civilian employee's.

#### Article 80

##### Disciplinary actions

1 — USFORAZORES may take the following administrative disciplinary actions without prejudice to the employee's rights and guarantees:

- a) Admonishment;
- b) Official reprimand;

- c) Suspension in non-pay status;
- d) Removal.

2 — An administrative disciplinary action should be proportionate to the degree of seriousness of the offense and degree of guilt of the violator. An administrative disciplinary action cannot be applied more than once for the same infraction.

3 — The disciplinary action must be taken during 60 days subsequent to the date USFORAZORES or the immediate supervisor with disciplinary authority learned of the offense. However, when formal investigations are necessary, the time period is extended an additional 45 days after completion of the final investigation.

4 — The provisions of the previous paragraph do not preclude USFORAZORES from seeking compensation for losses or from taking other appropriate legal action.

5 — The loss in pay as a result of the disciplinary action specified in paragraph 1, c), will not go to the Financial Management Institute of the Social Security System (FMIS). However, both USFORAZORES and the worker will make their respective payments to social security based upon the corresponding pay for the suspension period.

#### Article 81

##### Limits of penalties

Suspension from duty with loss of pay will not ordinarily exceed 12 days for each infraction and, in each calendar year, a total of 30 days. Those limits, however, may be doubled when justified by the special circumstances of the employment.

#### Article 82

##### Serious disciplinary violations

The following constitute serious disciplinary violations:

- a) Unjustified absence during three consecutive days or six interpolated days during a one-year period;
- b) Unjustified absence with the alleged justification proven false.

#### Article 83

##### Procedures for administering discipline

1 — Application of disciplinary actions specified in article 80, paragraph's 1, b) and c), shall observe the following procedural requirements:

- a) A disciplinary action is initiated when a letter of proposed disciplinary action is presented to the employee. This letter shall explain what he is accused of, its basis and the proposed disciplinary action;
- b) The employee may answer the charges in writing within five work days;
- c) In the reply, the employee may indicate witnesses for each charge made in the letter;
- d) Upon the employee's request, a copy of the letter will be forwarded to the CRT. They shall have two days in which to respond;
- e) Final disciplinary action cannot be taken until the time limit for the CRT and the employee's responses has elapsed.



2 — The disciplinary actions specified in article 80, paragraph 1, *d*), shall observe the following procedural requirements:

- a) USFORAZORES will notify, in writing, the offending employee of its intention to remove him, including the detailed circumstances of the charges made against him;
- b) A copy of the above-mentioned communication shall be forwarded to the CRT on the same date;
- c) The employee has five work days to study the case file and submit a reply. In the reply, the employee must mention any elements that he considers will clarify the incident and his participation. Furthermore, the employee may attach documentation and request evidence that may be pertinent to clarify the truth;
- d) USFORAZORES will provide information requested by the employee in his behalf, unless it is otherwise considered burdensome or not relevant. In such case, this decision must be substantiated in writing;
- e) USFORAZORES is not obligated to hear more than 3 witnesses for each charge made in the communication, nor more than a total of 10. It is the accused's responsibility to ensure these witnesses will appear;
- f) Once the relevant information is incorporated, a complete copy of the case file should be presented to the CRT who may within the next five work days attach their opinion to the case file;
- g) The deciding official will consider the circumstances of the case, the appropriateness of removal in light of the guilt of the employee, as well as opinions attached to the written defense of the worker when rendering a decision. The deciding official will also consider any mitigating or aggravating factors affecting the case;
- h) Upon expiration of the time limits referenced in the previous subparagraphs, USFORAZORES has 30 days to render a written decision with the rationale;
- i) A copy or transcription of the written decision shall be forwarded to the employee and CRT;
- j) Notifying the employee of the communication referred to in subparagraph *a*) above suspends continuation of the period established in article 80, paragraph 3.

3 — The employee may be suspended for up to 10 days with pay if the employer:

- a) Has lost confidence in the employee; or
- b) The employee poses a physical menace.

4 — Upon notification of the communication referred to in paragraph 2, *a*), USFORAZORES may effect a preventive suspension without loss of pay.

5 — Suspension of an employee who is also a CRT member does not prevent him from having access to areas and activities where his CRT duties are normally performed, unless suspended under paragraph 3, *b*).

## Article 84

### Determination of validity of disciplinary removal

1 — Disciplinary removal of an employee is considered invalid:

- a) When appropriate administrative procedures as contained in article 83 are not followed;
- b) When based on political, ideological or religious reasons;
- c) If the invoked just cause is found groundless.

2 — Judicial review is available after exhaustion of administrative appeal procedures in the Labor Agreement.

3 — It is the employer's responsibility to provide and prove only the facts related to the case.

4 — For appreciation of the removal with just cause, the degree of prejudice to USFORAZORES interest, the relations between both parties or the employee and his coworkers and other circumstances that may seem relevant to the case, should be considered.

5 — Determination of the validity of removal of a CRT member should be given priority.

## Article 85

### Potential remedies of an invalid removal

1 — If a competent jurisdiction of the dispute resolution process prescribed in article 15 of the Labor Agreement finds an employee's removal invalid, the following are potential remedies:

- a) If an indemnity is awarded, the indemnity shall be computed as set out in article 13, paragraph 4, of the Labor Agreement;
- b) If retroactive pay is awarded, the amount cannot exceed the pay the employee would have earned as of the date of removal less the amount of money earned by the employee in activities initiated after the removal.

2 — If a competent jurisdiction of the dispute resolution process prescribed in article 15 of the Labor Agreement finds a temporary employee's removal invalid, the following are potential remedies:

- a) For temporary employment with a «not to exceed» date, the amount cannot exceed the pay the employee would have earned from the date the employment was terminated until the «not to exceed» date of the temporary work contract; or
- b) For temporary employees with an indefinite term, the amount cannot exceed the pay the employee would have earned from the date the employment was terminated until the end of the project, the date the replaced worker returns, or the date of the final decision, whichever occurs first;
- c) The total pay the employee earned from job(s) initiated after the contract was terminated above in either 2, *a*), or 2, *b*), will be deducted from the amount that can be awarded above.

3 — The potential remedies listed above are not exclusive. Other remedies can be awarded by any competent jurisdiction of the dispute resolution process.

#### Article 86

##### Processing complaints

1 — Employees have the right to submit a verbal or written complaint to his organizational supervisor within 30 days of the event or occurrence, or at any time in the case of a continuing occurrence.

2 — The organizational supervisor has seven calendar days in which to respond to the employee's complaint. If the complaint is not resolved to the employee's satisfaction, he has seven calendar days from the receipt of the organizational supervisor's response in which to present a formal written complaint to his organizational commander or the next higher level in the chain of command when the initial decision was made by the organizational commander.

3 — Written complaints to the organizational commander must state the reason(s) which give rise to the complaint, indicate the remedial action sought, and may contain any other facts or information pertinent to the complaint.

4 — Upon receipt of an employee's written complaint, the organizational commander will review it and render a written decision within 14 calendar days. At the organizational commander's option, a designated official may be appointed to conduct a procedural/substantive review. In this case, the time period for rendering a decision is extended by 7 calendar days.

5 — If the employee is not satisfied with the decision of the organizational commander, he may submit a written complaint to the first level of dispute resolution within seven calendar days of receipt of the organizational commander's determination. If the employee submits a written complaint, he must submit it to the Commander, USFORAZORES, and the Commander, Air Base 4, simultaneously.

6 — The Commander, USFORAZORES, will consult with the Commander, Air Base 4, on the complaint. The first level will render a determination or opinion of both parties within 21 calendar days, unless a justified situation requires a delay.

7 — If the employee is not satisfied with the first level determination, he may submit the complaint to the Labor Committee within 14 calendar days of receipt of the notification by Commander, USFORAZORES.

8 — If the employee is not satisfied with the Labor Committee determination, he may submit the complaint to the Standing Bilateral Commission within 14 calendar days of receipt of the notification by the Labor Committee.

9 — If the employee is not satisfied with the Standing Bilateral Commission determination, he may submit the complaint to the competent court (as defined in article 17 of the Labor Agreement) within 60 calendar days of receipt of the notification by the Standing Bilateral Commission.

10 — Due to the sensitivity of the matters involved, expedited interventions are expected at all levels of the multi-level process to permit a timely application of the decisions taken.

#### Article 87

##### Suspension of judicial terms

1 — The submission of complaints in accordance with article 16 of the Labor Agreement, suspends the judicial terms in the process of the employee against USFORAZORES.

2 — The employee must exercise his right to judicial review within 60 days of receiving a decision from the Standing Bilateral Commission.

#### Article 88

##### Safety officer

USFORAZORES shall appoint an individual to be responsible for health and safety matters. Said individual shall be designated as safety officer.

#### Article 89

##### Fatal accident

Whenever a Portuguese USFORAZORES employee suffers a fatal accident at work, his body cannot be removed without the presence and approval of the appropriate Portuguese authorities.

#### Article 90

##### On-the-job accidents and occupational diseases

The standards contained within Portuguese law regarding on-the-job accidents and occupational diseases shall apply to Portuguese USFORAZORES employees.

#### Article 91

##### Validity

Modification of this regulation will be in accordance with article 1 of the Labor Agreement. This regulation will remain in effect until it is superseded.

Done, in duplicate, this twelfth day of February 1997 in the English and Portuguese languages, each text being equally authentic.

For the Portuguese Republic:

*Pedroso de Almeida.*

For the United States of America:

*Bobbie Kelly.*

## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

### Decreto-Lei n.º 280/97

de 15 de Outubro

O Decreto-Lei n.º 415/93, de 23 de Dezembro, ao integrar o ensino das tecnologias da saúde no sistema educativo nacional, no quadro do ensino superior político, consagrou, no seu artigo 9.º, a possibilidade de os cursos anteriormente ministrados nas escolas téc-

nicas dos serviços de saúde conferirem o grau de bacharel desde que os respectivos planos de estudos correspondessem substancialmente aos planos de estudos dos bacharelatos então criados.

Verifica-se, contudo, que aquela norma carece de melhor explicitação, pelo que, através do presente diploma, vem dar-se nova redacção à mesma, clarificando o respectivo alcance, competência para a aplicação e processo.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Nova redacção

O artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 415/93, de 23 de Dezembro, passa a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 9.º

[...]

1 — .....

2 — .....

3 — Os cursos das escolas técnicas dos serviços de saúde cujos planos de estudos correspondam substancialmente aos dos cursos de bacharelato criados ao abrigo do artigo 3.º são equiparados ao grau de bacharel nos termos dos números seguintes.

4 — A produção de efeitos da equiparação a que se refere o número anterior está condicionada ao prévio registo da mesma na escola superior que sucedeu àquela que concedeu o diploma.

5 — Por portaria conjunta dos Ministros da Educação e da Saúde:

- a) É fixado, sobre proposta fundamentada dos conselhos científicos das escolas superiores de tecnologia da saúde, o elenco de cursos abrangidos pelo n.º 3;
- b) São aprovadas as regras a que deve obedecer o registo a que se refere o n.º 4.»

#### Artigo 2.º

##### Escola Superior de Saúde do Alcoitão

O disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 415/93 aplica-se à Escola Superior de Saúde do Alcoitão.

#### Artigo 3.º

##### Produção de efeitos

O disposto no artigo anterior produz efeitos desde a entrada em vigor da Portaria n.º 185/94, de 31 de Março.

#### Artigo 4.º

##### Regime de instalação

1 — Por despacho conjunto dos Ministros da Educação e da Saúde, o regime de instalação das escolas superiores de tecnologia da saúde pode ser prolongado até 31 de Dezembro de 2000.

2 — Com a entrada em vigor do presente diploma cessam as comissões de serviço dos directores e sub-directores das escolas superiores de tecnologia da saúde,

sem prejuízo de os seus actuais titulares assegurarem as respectivas funções até à sua substituição.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 7 de Agosto de 1997. — *António Manuel de Oliveira Guterres* — *Guilherme d'Oliveira Martins* — *José Eduardo Arcos Gomes dos Reis*.

Promulgado em 26 de Setembro de 1997.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 2 de Outubro de 1997.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

#### Decreto-Lei n.º 281/97

de 15 de Outubro

Até ao Decreto-Lei n.º 415/93, de 23 de Dezembro, procedeu-se à integração do ensino das tecnologias da saúde no sistema educativo nacional, no quadro do ensino superior politécnico.

No artigo 9.º deste diploma foi prevista a possibilidade de os cursos já ministrados nas escolas técnicas dos serviços de saúde conferirem o grau de bacharel desde que os respectivos planos de estudos correspondessem substancialmente aos planos de estudos dos bacharelatos então criados nas escolas superiores de tecnologia da saúde.

Outras situações curriculares, porém, existem neste quadro de transição entre o ensino médio e o ensino superior que não foram contempladas por aquele diploma e que poderão conduzir ao reconhecimento do grau de bacharel ou do diploma de estudos superiores especializados aos seus titulares.

Neste sentido, e através do presente diploma, facultam-se aos titulares de diplomas na área das tecnologias da saúde não abrangidos pelo artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 415/93 a possibilidade de requererem o reconhecimento do grau de bacharel ou do diploma de estudos superiores especializados através de um processo de apreciação curricular, a realizar por um júri de reconhecida idoneidade e competência.

Foram ouvidas as organizações representativas dos técnicos de saúde.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1 — O presente diploma aplica-se aos cursos não superiores da área das tecnologias da saúde ministrados pelas escolas técnicas dos serviços de saúde e da Escola de Reabilitação do Alcoitão que não satisfaçam aos requisitos do n.º 3 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 415/93, de 23 de Dezembro.

2 — O disposto no presente diploma é ainda extensivo a outros cursos não superiores da área das tecnologias da saúde, legalmente criados e ministrados antes da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 415/93, que não satisfaçam aos requisitos do n.º 3 do seu artigo 9.º

**Artigo 2.º****Objecto**

1 — Aos titulares dos diplomas dos cursos a que se refere o artigo 1.º pode ser reconhecida a titularidade do grau de bacharel.

2 — Aos titulares do diploma do curso complementar de Ensino e Administração, criado pela Portaria n.º 549/86, de 24 de Setembro, que sejam igualmente titulares do grau de bacharel, pode ser reconhecida a titularidade do diploma de estudos superiores especializados.

**Artigo 3.º****Júri**

O reconhecimento a que se refere o artigo 2.º é da competência de um júri designado por deliberação do Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos.

**Artigo 4.º****Constituição e funcionamento do júri**

1 — O júri é constituído por:

- a) Um presidente;
- b) Um docente de cada uma das escolas superiores de tecnologia da saúde, designado pelo respectivo conselho científico;
- c) Três personalidades de reconhecida competência.

2 — Compete ao júri fixar as suas regras de funcionamento.

**Artigo 5.º****Requerimento**

1 — O reconhecimento é solicitado através de requerimento dirigido, no prazo de 120 dias sobre a entrada em vigor do presente diploma, ao júri a que se refere o artigo 3.º

2 — Os requerimentos são entregues no Departamento dos Recursos Humanos da Saúde.

3 — Compete ao Departamento dos Recursos Humanos da Saúde verificar a adequada instrução dos pedidos de acordo com os critérios fixados pelo júri.

**Artigo 6.º****Critérios**

1 — Compete ao júri fixar os critérios a satisfazer para a concessão do reconhecimento.

2 — Na fixação dos critérios o júri tem em consideração, nomeadamente:

- a) As habilitações escolares exigidas para o ingresso no curso;
- b) A duração, nível e conteúdo do curso;
- c) Outras habilitações escolares do requerente;
- d) A experiência profissional do requerente na área do curso de que requer reconhecimento.

3 — Na apreciação dos requerimentos não é considerada qualquer equiparação, equivalência ou reconhecimento de natureza profissional ou académica que hajam sido anteriormente concedidas aos cursos a que se refere o artigo 1.º e ao curso complementar a que se refere o n.º 2 do artigo 2.º

**Artigo 7.º****Forma**

1 — O reconhecimento ao grau de bacharel expressa-se através da fórmula: «A . . . (nome do requerente), diplomado com o curso de . . . (curso que serve de base ao requerimento de reconhecimento), é reconhecida a titularidade do grau de bacharel.»

2 — O reconhecimento ao diploma de estudos superiores especializados expressa-se através da fórmula: «A . . . (nome do requerente), diplomado com o curso de . . . (curso que serve de base ao requerimento de reconhecimento), é reconhecida a titularidade do diploma de estudos superiores especializados.»

**Artigo 8.º****Efeitos**

O reconhecimento confere ao seu titular todos os efeitos inerentes à titularidade do grau ou diploma a que o mesmo foi concedido.

**Artigo 9.º****Apoio logístico**

O apoio logístico ao júri é prestado pelo Departamento de Recursos Humanos da Saúde.

**Artigo 10.º****Regulamentação**

Os Ministros da Educação e da Saúde, ouvido o júri, fixam, por portaria conjunta, as regras a que ficam sujeitos a divulgação dos critérios a que se refere o n.º 1 do artigo 6.º, o requerimento, a tramitação dos processos e o registo e certificação das deliberações do júri.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 7 de Agosto de 1997. — *António Manuel de Oliveira Guterres* — *Guilherme d'Oliveira Martins* — *José Eduardo Arcos Gomes dos Reis*.

Promulgado em 26 de Setembro de 1997.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 2 de Outubro de 1997.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL****Declaração n.º 8/97**

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 23.º da Lei n.º 28/82, de 15 de Novembro, declara-se que o conselheiro Antero Alves Monteiro Diniz apresentou declaração escrita de renúncia às suas funções de juiz do Tribunal Constitucional, a qual não depende de aceitação e produz efeitos a partir desta data.

Tribunal Constitucional, 7 de Outubro de 1997. — O Presidente, *José Manuel Moreira Cardoso da Costa*.





# DIÁRIO DA REPÚBLICA

Depósito legal n.º 8814/85

ISSN 0870-9963

## AVISO

Por ordem superior e para constar, comunica-se que não serão aceites quaisquer originais destinados ao *Diário da República* desde que não tragam aposta a competente ordem de publicação, assinada e autenticada com selo branco.

Os prazos para reclamação de faltas do *Diário da República* são, respectivamente, de 30 dias para o continente e de 60 dias para as Regiões Autónomas e estrangeiro, contados da data da sua publicação.

**PREÇO DESTE NÚMERO 361\$00 (IVA INCLUÍDO 5%)**



## IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P.

### LOCAIS DE INSCRIÇÃO DE NOVOS ASSINANTES, VENDA DE PUBLICAÇÕES, IMPRESSOS E ESPÉCIMES NUMISMÁTICOS

- Rua de D. Francisco Manuel de Melo, 5 — 1099 Lisboa Codex  
Telef. (01)387 30 02 Fax (01)384 01 32
- Rua da Escola Politécnica, 135 — 1250 Lisboa  
Telef. (01)397 30 35/(01)397 47 68 Fax (01)396 94 33
- Rua do Marquês de Sá da Bandeira, 16-A e 16-B — 1050 Lisboa  
Telef. (01)353 03 99 Fax (01)353 02 94
- Rua de D. Filipa de Vilhena, 12 — 1000 Lisboa  
Telef. (01)796 55 44 Fax (01)797 68 72
- Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco — 1070 Lisboa  
(Centro Comercial das Amoreiras, loja 2112)  
Telef. (01)387 71 07 Fax (01)353 02 94
- Avenida Lusíada — 1500 Lisboa  
(Centro Colombo, loja 0.503)
- Praça de Guilherme Gomes Fernandes, 84 — 4050 Porto  
Telef. (02)31 92 06/(02)31 91 66 Fax (02)200 85 79
- Avenida de Fernão de Magalhães, 486 — 3000 Coimbra  
Telef. (039)2 69 02 Fax (039)3 26 30

*Diário da República Electrónico:* Endereço Internet: <http://www.incm.pt> • Correio electrónico: [dco@incm.pt](mailto:dco@incm.pt) • Linha azul: 0808 200 110

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do «Diário da República» e do «Diário da Assembleia da República» deve ser dirigida à administração da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., Rua de D. Francisco Manuel de Melo, 5 — 1099 Lisboa Codex